



# COMUNE DI LOVERE

PROVINCIA DI BERGAMO

Via G. Marconi, 19 - 24065 Lovere (BG) - Villa Milesi  
Codice fiscale 81003470168 - Partita I.V.A. 00341690162  
Codice ISTAT 016128 - Codice Catasto E704

---

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**DECENTRATO INTEGRATIVO**

**2023- 2025**

*[Handwritten signatures in black and blue ink]*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

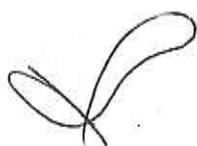
- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Segretario Comunale – FABIO GREGORINI

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CISL FP	FABIO DANIELLO
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GIORGIO COTTI COMETTI
OO.SS. Territoriale	CSA	ALESSANDRO MATTANZA
R.S.U. – BRINDISI VITTORIO		
R.S.U. – MORETTI NARRIMAN		
R.S.U. – SERTORI VALENTINO		
R.S.U. – DELLA ROCCA GIOVANNI		

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025



2

# Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - Ambito di applicazione .....	5
Art. 2 - Oggetto, principi e finalità .....	5
Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative.....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse .....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – RISORSE DECENTRATE.....	7
Art. 5 - Fondo risorse decentrate.....	7
Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate.....	7
Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo .....	8
Art. 8 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	9
CAPO II – PREMIALITA’.....	10
Art.9 - Criteri per l’attribuzione dei premi .....	10
Art. 10 - La performance organizzativa .....	10
Art. 11 - La performance individuale.....	11
Art. 12 - Differenziazione della performance individuale .....	11
CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	12
Art. 13 - Principi generali .....	12
Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	13
CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....	13
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	13
Art. 16 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....	14
CAPO V – INDENNITA’ .....	14
Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro .....	14
Art. 18 - Indennità di specifiche responsabilità.....	15
TITOLO III – SEZIONI SPECIALI.....	17
CAPO I – Personale di polizia locale .....	17
Art. 19 -Indennità servizio esterno .....	17
Art. 20 - Indennità di funzione.....	17
TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO .....	19
Art. 21 – Elevazione arco temporale di riferimento per orario massimo di lavoro settimanale.....	19
Art. 22 – Lavoro straordinario.....	19
Art. 23 - Banca delle ore.....	19
Art. 24– Flessibilità dell’orario di lavoro.....	20
Art. 25 – Individuazione del personale che fruisce della pausa per consumazione del pasto all’inizio o al termine del turno .....	20
Art. 26 – Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale .....	20
TITOLO V- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE .....	22
Art. 27 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro.....	22



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature, the letters 'dr', 'rf', 'w', a signature with a flourish, and the number '3' followed by a signature.

Art. 28 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.....	22
ALLEGATO A) - DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE .....	24
ALLEGATO C) PROGETTO INFORMATIZZAZIONE ENTRATE .....	28
ALLEGATO D) PROGETTO DISPONIBILITA' .....	29
ALLEGATO E) PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER LA POLIZIA LOCALE .....	30
ALLEGATO F) DESTINAZIONE PROVENTI DA NOTIFICHE.....	31

  
W  
4  


# TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lovere, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

## Art. 2 - Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

## Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

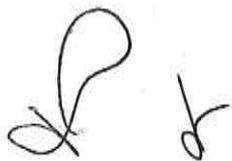
## Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

 5

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.



6



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

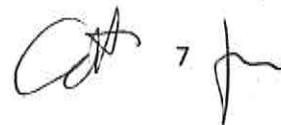
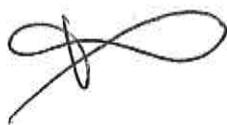
### CAPO I – RISORSE DECENTRATE

#### Art. 5 - Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'ente.
2. Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. 60 del 28/11/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta, è allegato al presente CCI.
3. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato deve avvenire preferibilmente entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5 del presente CCI.
4. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e le risorse stanziati ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.
5. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
6. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

#### Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
  - indennità di turno
  - indennità di reperibilità
  - indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
  - indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022;
  - indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
  - indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022
  - 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 ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017



- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- "assegno ad personam", attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022.

2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

3. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018.

### Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 60 del 28/11/2023, oggetto di ripartizione, ammontano a **euro 118.686,82**, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- i differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022, ammontanti per l'anno 2023 ad **euro 58.114,90**;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004, ammontanti per l'anno 2023 ad **euro 12.863,61**;
- progressioni economiche a carico del bilancio (PEO 2001-2004-2006-2009) – dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2004 ammontanti ad **euro 300,34**.

3. Tali risorse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 comma 1 del presente CCI, in valori assoluti, come di seguito riportato:

Finalità del compenso		%	Risorse assegnate
Art. 70-bis	Indennità per particolari condizioni di lavoro	3%	3.600,00 €
	Comma 1 lett. C- maneggio valori	2%	2.000,00 €
	Comma 1 lett. B- esposti a rischi e con rischio di salute	1%	900,00 €
	Comma 1 lett. A- per le attività disagiate	1%	700,00 €
Art. 70-quinquies	Indennità per specifiche responsabilità (ex comma 1 e 2)	11%	12.550,00 €
Art. 56 quinquies	Indennità per il servizio esterno personale PL	2%	2.250,00 €





Art.56 sexies	Indennità di funzione personale PL	2%	2.100,00 €
Art.70-ter	Compensi ISTAT – Fondi PNC ANPR liste elettorali	0%	366,00 €
	Compensi da incentivi tecnici	13%	15.000,00 €
Art.54 ccnl 2000	Risorse destinate ai messi notificatori	0%	100,00 €
	Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	4%	5.000,00 €
	Progetti specifici finanziati	13%	16.100,00 €
	<i>Progetto di vigilanza</i>	8%	9.600,00 €
	<i>Progetto informatizzazione entrate</i>	3%	3.500,00 €
	<i>Progetto disponibilità</i>	3%	3.000,00 €
	<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>48%</b>	<b>57.066,00 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE</b>		<b>52%</b>	<b>61.620,82 €</b>

4. Eventuali economie correlate alle singole voci di specifica destinazione implicheranno un incremento automatico delle somme stanziare a valere sulle somme disponibili per la produttività individuale e collettiva.

#### Art. 8 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I 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 ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016,
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'ex art. 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

## CAPO II - PREMIALITA'

### Art.9 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.

4. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 13% delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 53% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
- informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento;
- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione.

### Art. 10 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi attesi e delle capacità professionali dimostrate.

3. La valutazione della performance organizzativa avverrà sulla base di apposito sistema adottato dall'ente.

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

10



5. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08 (primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

6. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione della performance individuale.

7. Ai fini della liquidazione del premio di produttività, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenta di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procede alla misurazione come previsto dal sistema adottato dall'ente tenendo conto che con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

8. Per le annualità 2023-2025 è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:

- progetto "vigilanza e pubblica sicurezza", così come definito nell'allegato "B" al presente contratto;
- progetto "progetto informatizzazione entrate", così come definito nell'allegato "C" al presente contratto;
- progetto "disponibilità": garantire prestazioni lavorative oltre il normale orario di servizio o in flessibilità oraria richiesta dalla peculiare natura del servizio, in particolare in occasione delle manifestazioni turistiche organizzate o patrocinate dal Comune, quelle di natura religiosa ed altri interventi da erogare alla collettività in regime di necessità e urgenza – così come definito nell'allegato "D" al presente contratto;
- progetto "previdenza complementare per la polizia locale", così come definito nell'allegato "E" al presente contratto;
- progetto "destinazione proventi da notificare", così come definito nell'allegato "F" al presente contratto;

9. Di dare atto che i predetti progetti sono principalmente finanziati da risorse di parte variabili. Per l'anno 2023 le risorse destinate a tali progetti sono le seguenti:

Progetto di vigilanza e pubblica sicurezza	€ 9.600,00
Progetto informatizzazione entrate	€ 3.500,00
Progetto disponibilità	€ 3.000,00

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

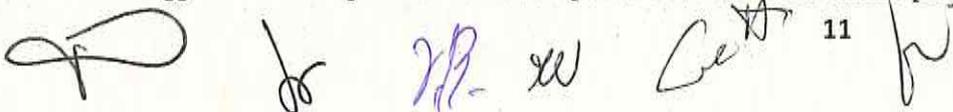
#### **Art. 11 - La performance individuale**

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

2. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08 (primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

#### **Art. 12 - Differenziazione della performance individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-

 11

capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30 % del personale a tempo, indeterminato per ogni Area.

### CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

#### Art. 13 - Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.

2. I "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 è pari a:

- Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600,
- Istruttori: euro 750
- Operatori esperti: euro 650
- Operatori: euro 550.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:

- ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, residui disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
- nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.

4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che le prevede.

5. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl 16.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

6. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 8 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

9. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 14 del presente CCI per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatòria

dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

10. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con le seguenti caratteristiche:

- o L'anzianità di servizio presso l'ente;
- o Le competenze acquisite e certificate con processi formativi;
- o L'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

11. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziato per la performance individuale.

#### **Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora 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

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri che saranno oggetto di contrattazione nel 2024.

6. In considerazione delle progressioni economiche già attribuite negli anni precedenti e dei tempi di conclusione del presente contratto decentrato integrativo, per quanto riguarda l'annualità 2023 non sono previste progressioni economiche orizzontali. Le risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali saranno stanziato con decorrenza dall'annualità 2024.

#### **CAPO IV- INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

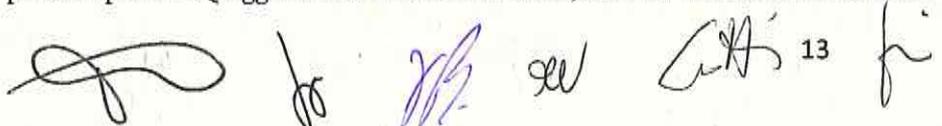
##### **Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. L'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.

2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di Eq.

4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

 13 fi

## Art. 16 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Con riferimento alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti convengono che la retribuzione di risultato venga decurtata come di seguito indicato:

Incentivi art. 8 del presente CCI	Riduzione retribuzione di risultato
fino ad € 10.000,00	Nessuna riduzione
da € 10.001,00 a € 20.000,00	Riduzione del 50 %
da € 20.001,00	Riduzione del 100 %

## CAPO V – INDENNITA'

### Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro

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

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- 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 dipendenti con analoghe mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analoghe mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;

3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento.

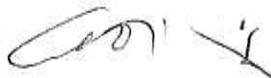
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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

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



9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

10. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

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

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri per l'annualità 2023 elevabile per le annualità 2024-2025.

CONDIZIONI DI LAVORO	IMPORTO AL GIORNO 2023	IMPORTO AL GIORNO 2024-2025
<b>PERSONALE ESPOSTO A RISCHIO</b>		
Operai servizio tecnico con attività all'esterno	2,00 euro	2,50 euro
<b>PERSONALE ESPOSTO A DISAGIO</b>		
Commissioni di settore (edilizia, finanze, altro..)	4,00 euro	4,00 euro
Sedute di consiglio comunale	4,00 euro	4,00 euro
Prestazioni lavorative programmabili – in orari diurni e feriali	8,00 euro	8,00 euro
Prestazioni lavorative in orari notturni feriali e in giornate festive, comprese quelle infrasettimanali, per prestazioni lavorative programmabili e non programmabili (richiami in servizio)	10,00 euro	10,00 euro
<b>PERSONALE DEDICATO AL MANEGGIO VALORI</b>		
fino a 1000,00 euro	0,00 euro	0,00 euro
da 1001,00 a euro 5.000	1,50 euro	1,50 euro
da 5001,00 euro a 10.000,00	2,00 euro	2,00 euro
oltre i 10.001,00 euro	2,50 euro	2,50 euro

#### Art. 18 - Indennità di specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 84 CCNL 2019-2021, una percentuale pari al 9% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni economiche orizzontali storiche. Tale percentuale è pari ad euro 12.550,00.

2. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

 15 

3. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, sono adottati dal segretario comunale. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a. somma a disposizione
- b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$A/B * C$ .

6. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

9. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

10. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.



## TITOLO III – SEZIONI SPECIALI

### CAPO I – Personale di polizia locale

#### Art. 19 -Indennità servizio esterno

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 2% del fondo delle risorse decentrate. Tale percentuale risulta pari ad euro 2,50 alla giornata per un'ipotesi complessiva di 2.250 euro suddivisi per 300 giornate lavorative per l'anno 2023, elevabile ad euro 3,00 per le annualità 2024 e 2025.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
  - a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
  - b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata come di seguito indicato in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

#### Art. 20 - Indennità di funzione

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
  - a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
  - b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata come di seguito indicato in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

- 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti max 15 punti
- 2) Complessità dell'attività max 15 punti

 17

3) Responsabilità gestionale	max	15 punti
Punteggio	max	45 punti

5. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

6. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal segretario comunale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.

7. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a. somma a disposizione
- b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$A/B \cdot C$ .

8. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

12. Le somme eventualmente non utilizzate sono destinate ad aumentare gli importi stanziati per la performance individuale nel medesimo anno.



## TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

### Art. 21 – Elevazione arco temporale di riferimento per orario massimo di lavoro settimanale

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, quali lavoratori che prestano servizio presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004

### Art. 22 – Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €11.000,00.

2. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.

3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione dal responsabile competente.

4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, determinato in 180 ore annuali per dipendente, valevoli anche per l'istituto della Banca delle Ore.

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

**Il precedente comma si applica solo a iniziative organizzate dai privati ai sensi del D.L. 50/2017 e non alle iniziative patrocinate dal comune e organizzate da privati. Per tali manifestazioni e in relazione alla fruizione dello straordinario, vale quanto esplicitato nell'allegato B- progetto di vigilanza.**

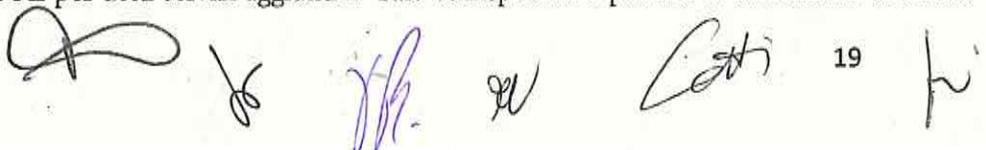
Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Ai sensi dell'art.12 del nuovo regolamento degli orari approvato dalla G.C. 100/2019, le parti concordano di destinare all'istituto della Banca delle Ore 3.000 euro all'interno del budget previsto per le ore di straordinario. Le ore di straordinario inserite in Banca ore saranno remunerate dalla maggiorazione oraria nonché in via principale da recupero orario.

### Art. 23 - Banca delle ore

1. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, determinato in 180 ore annuali per dipendente, valevoli anche per l'istituto della Banca delle Ore.

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo

 19

destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

**3. Il precedente comma si applica solo a iniziative organizzate dai privati ai sensi del D.L. 50/2017 e non alle iniziative patrocinate dal comune e organizzate da privati. Per tali manifestazioni e in relazione alla fruizione dello straordinario, vale quanto esplicitato nell'allegato B- progetto di vigilanza.**

4. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

5. Ai sensi dell'art.12 del nuovo regolamento degli orari approvato dalla delibera di Giunta Comunale n. 100/2019, le parti concordano di destinare all'istituto della Banca delle Ore la somma di euro 3.000 all'interno del budget previsto per le ore di straordinario. Le ore di straordinario inserite in Banca ore saranno remunerate dalla maggiorazione oraria nonché in via principale da recupero orario.

6. Previa informazione alle OO.SS. viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, in sede di OPI, possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### **Art. 24- Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Per quanto riguarda la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro si rimanda al vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 16/11/2021.

#### **Art. 25 – Individuazione del personale che fruisce della pausa per consumazione del pasto all'inizio o al termine del turno**

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non inferiore a 30 minuti e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, i lavoratori addetti a:

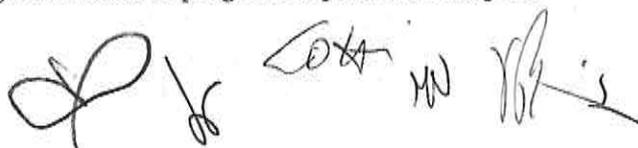
- servizi di protezione civile
- area della vigilanza
- polizia locale;
- area scolastica ed educativa;
- addetti al sistema bibliotecario e museale

#### **Art. 26 – Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Ai sensi dell'art. 53 comma 8, del CCNL 21.5. 2018 le parti concordano che, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari di seguite individuate e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare, fino ad un ulteriore 10 per cento, il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di elevata qualificazione.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 1 sono:

- patologie gravi del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili
- patologie acute o croniche del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente che richiedano assistenza continuativa
- presenza nel nucleo familiare di soggetto inserito in progetti terapeutici di recupero
- etc...



3. In detti casi, in deroga a quanto previsto dall'art. 53 comma 4 CCNL 16.11.2022, le domande sono presentate senza limiti temporali.



dr



seu



## TITOLO V- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

### Art. 27 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno 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 apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.
4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi
5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lombardia.
6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

### Art. 28 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.



Lovere, li 28 dicembre 2023.

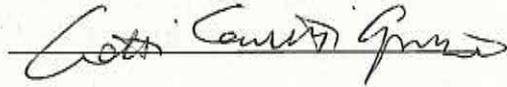
**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

FABIO GREGORINI – Segretario comunale, Presidente

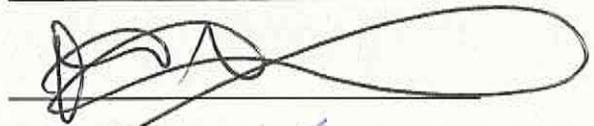
 \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

GIORGIO COTTI COMETTI - FP-CGIL

 \_\_\_\_\_

ALESSANDRO MATTANZA – CSA

 \_\_\_\_\_

DANIELLO FABIO – FP CISL

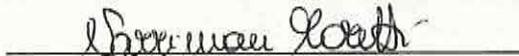
 \_\_\_\_\_

**LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA:**

BRINDISI VITTORIO

 \_\_\_\_\_

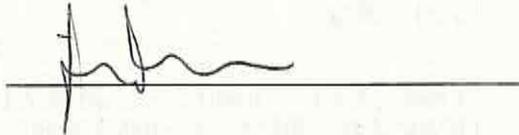
MORETTI NARRIMAN

 \_\_\_\_\_

SERTORI VALENTINO

\_\_\_\_\_

DELLA ROCCA GIOVANNI

 \_\_\_\_\_

ALLEGATO A) - DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

	Finalità del compenso		Risorse
<b>TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO 2023 DISPONIBILE</b>			<b>271.794,53 €</b>
	Risorse destinate a finanziare P.O., A.P., maggiorazione segretario		65.577,01 €
<i>di cui maggiorazione, risultato e altri segretario non esigibile</i>			<i>17.337,01 €</i>
<b>TOTALI DESTINAZIONE FONDI P.O. E ALTA PROFESSIONALITA'</b>			<b>65.577,01 €</b>
	<b>Straordinario ordinario</b>		<b>11.000,00 €</b>
	<b>Straordinario elettorale- referendum e politiche</b>		<b>5.852,53 €</b>
<b>TOTALI DESTAZIONE FONDI A STRAORDINARIO</b>			<b>16.852,53 €</b>
Art. 80 c.1 CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto		12.863,61 €
	Progressioni economiche orizzontali maturate al 31/12/2023		58.114,90 €
	Progressioni economiche a carico del bilancio (PEO 2001-2004-06-09)- dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2004		300,34 €
	Progressioni economiche a carico di bilanci di altri enti per mobilità dei dipendenti		0,00 €
<b>DESTINAZIONE RISORSE A VOCI FISSE STIPENDIALI</b>			<b>70.678,17 €</b>
<b>RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>			<b>118.686,82 €</b>
	Finalità del compenso	%	Risorse assegnate
	Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0%	0,00€
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di turno	0%	0,00€
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di reperibilità.	0%	0,00 €
	Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0%	0,00 €
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 70- bis	Indennità per particolari condizioni di lavoro	3%	3.600,00 €
	maneggio valori	2%	2.000,00 €

	esposti a rischi e con rischio di salute	1%	900,00 €
	per le attività disagiate	1%	700,00 €
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16/11/2022, art. 84	Indennità per specifiche responsabilità	11%	12.550,00 €
Art. 80 c. 2 lette f) e Art. 100 CCNL del 16/11/2022	Indennità per il servizio esterno personale PL	2%	2.250,00 €
Art. 80 c. 2 lettera f) e Art. 97 CCNL del 16/11/2022	Indennità di funzione personale PL	2%	2.100,00 €
	Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0%	0,00 €
	Compensi ISTAT	0%	0,00 €
	Compensi da incentivi tecnici	13%	15.000,00 €
	Compensi da incentivi fondi PNRR-PNC ANPR liste elettorali	0%	366,00 €
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022	Risorse destinate ai messi notificatori	0%	100,00 €
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16/11/2022	Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	4%	5.000,00 €
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Progetti specifici finanziati	14%	16.100,00 €
	<i>Progetto di vigilanza</i>	8%	9.600,00 €
	<i>Progetto digitalizzazione entrate</i>	3%	3.500,00 €
	<i>Progetto disponibilità</i>	3%	3.000,00 €
	<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>48%</b>	<b>57.066,00 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022</b>		<b>52%</b>	<b>61.620,82 €</b>

25

## ALLEGATO B) - PROGETTO VIGILANZA E PUBBLICA SICUREZZA

**Area:** Area Polizia Locale

**Posizione di servizio di riferimento:** Responsabile Area Polizia Locale

**Finalità del progetto:** necessità di garantire un funzionale servizio di vigilanza e pubblica sicurezza a supporto del cittadino con un'articolazione oraria che possa assicurare la presenza costante e visibile sul territorio degli agenti di Polizia Locale.

**Periodo di riferimento:** annuale 2023-2024-2025;

**Personale comunale coinvolto:** gli agenti di Polizia Locale, il referente del servizio viene individuato nella figura del Responsabile dell'Area Polizia Locale.

**Descrizione del progetto:** il progetto dovrà assicurare la presenza sul territorio degli Agenti di Polizia Locale nel rispetto dell'orario opportunamente individuato. Tale articolazione oraria rappresenta una risposta concreta alle esigenze di vigilanza e di pubblica sicurezza rilevate sul territorio.

**Modalità di esecuzione:** il personale coinvolto nel progetto rispetterà il seguente orario di lavoro con rotazione settimanale. Tale orario di lavoro è considerato orario ordinario:

	Agente "A"	Agente "B"	Agente "C"	Agente "D"
Lunedì	12,45-18,45	06,15-12,15	12,45-18,45	06,15-12,15
Martedì	12,45-18,45	06,45-12,45	12,45-18,45	06,45-12,45
Mercoledì	Riposo	06,45-12,45	12,45-18,45	06,45-12,45
Giovedì	12,45-18,45	06,15-12,15	12,45-18,45	06,15-12,15
Venerdì	12,45-18,45	06,45-12,45	12,45-18,45	06,45-12,45
Sabato	12,45-18,45	06,15-12,15	12,45-18,45	06,15-12,15
Domenica	10,00-12,30 14,00-17,30 <sup>1</sup>	Riposo	Riposo	Riposo

La copertura oraria per i giorni feriali va dalle ore 07,00 alle ore 19,00 ad eccezione del lunedì e del giovedì con anticipo di mezz'ora sul primo turno per le esigenze connesse all'accertamento delle violazioni relative al divieto di sosta per lo spazzamento delle strade e delle aree di parcheggio programmato e del sabato con anticipo di mezzora sul primo turno per le esigenze connesse allo svolgimento del mercato settimanale e uscita alle 12,30.

La copertura oraria per i giorni feriali va dalle ore 06,15 alle ore 18,45 con previsione di mezz'ora di flessibilità in entrata.

Per la giornata festiva della domenica, è svolto servizio dalle ore 10,00 alle ore 12,30 e dalle ore 14,00 alle ore 17,30, salvo il periodo 15.06-15.09 di ogni anno in cui il pomeriggio osserva il seguente orario: 14,30-18,00. In caso di festività riconosciuta, verrà riconosciuto lo straordinario.

In caso di rientro per sostituzione di un collega in ferie nel giorno di riposo, si applica la maggiorazione prevista dal contratto e si ha diritto a fruire di un giorno compensativo di riposo.

Oltre ai suddetti orari ordinari, in modalità sperimentativa, il personale della Polizia Locale garantisce in orario straordinario o a compensazione del minore orario ordinario svolto e concordato con il Responsabile del Servizio la presenza e lo svolgimento dei servizi

- per manifestazioni organizzate dal Comune o patrocinate dal Comune
- i sabati sera dal 15/07 al 31/08 dalle 21.00 alle 24.00

per un ammontare di ore suddivise equamente fra il personale coinvolto, tenuto conto delle ferie e della disponibilità di personale. Per la prestazione del precedente capoverso sono stanziati ulteriori 400,00 euro. Per l'anno 2023, visto il mancato svolgimento del servizio e la data di sottoscrizione del contratto decentrato, gli

<sup>1</sup> Per il periodo 15.06-15.09 la domenica prevede il seguente orario: dalle ore 10.00 alle ore 12.30 e dalle 14.30 alle 18.00;



stessi andranno a finanziare il progetto vigilanza, il quale sarà diminuito per la stessa somma per la predetta annualità, la quale sarà destinata al progetto disponibilità.

**Compenso e la modalità di erogazione:**

Il compenso è determinato in complessivi € 9.200,00. Per il progetto del sabato sera estivo sono stanziati ulteriori 400,00 euro per un totale complessivo di 9.600 euro. Per l'anno 2023 tali 400 euro vanno ad alimentare il progetto complessivo il quale sarà diminuito di pari importo per un totale valore finale del progetto di 9.200 euro.

La liquidazione del compenso avverrà nel rispetto del seguente calendario:

- Entro il mese di novembre dell'anno di riferimento in acconto per il periodo gennaio-giugno in relazione al progetto ordinario;
- Entro il mese di febbraio dell'anno successivo il saldo del progetto ordinario.
- Per il progetto sperimentale entro il febbraio dell'anno successivo, tenuto conto che la remunerazione della partecipazione è pari a 50 euro forfettari a servizio, non cumulabili con il progetto disponibilità.

Il compenso ordinario viene suddiviso tra il personale partecipante in base alle ore di lavoro effettivamente prestate in conformità all'orario concordato nel progetto, escludendo ferie e malattie.

Il referente del progetto dovrà relazionare gli organi dell'Ente rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La liquidazione del saldo dei suddetti compensi avverrà pertanto esclusivamente in relazione all'esito del progetto.

A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a large stylized signature, a smaller signature, the initials 'SW', the name 'Cott', the number '27', and another signature.

## ALLEGATO C) PROGETTO INFORMATIZZAZIONE ENTRATE

Le aree coinvolte sono tutte le aree dell'ente. Con relazione a cura del responsabile dell'Area Gestione Risorse verrà consuntivata l'effettiva attività svolta dai dipendenti.

Il compenso verrà così suddiviso

- un 10% verrà assegnato al coordinatore del progetto;
- la parte rimanente verrà suddivisa fra i dipendenti coinvolti, compreso il coordinatore, in relazione alle ore e all'apporto dato al progetto.

Ai fini dell'erogazione del compenso il dipendente deve aver svolto almeno una delle seguenti attività:

- Effettiva produzione di avvisi;
- Monitoraggio pagamenti;
- Collaborazione con ufficio entrate per emissione reversali;
- Attività di supporto all'adempimento pur non essendo responsabile di specifica entrata.

La pesatura del contributo avverrà secondo i seguenti criteri:

- numero complessivo di utenti destinatari, con particolare attenzione ai caricamenti effettuati non in modalità 3 (flussi automatici: excel, ecc.);
- entrate nuove attivate;
- complessità del monitoraggio in ordine alla quantità e qualità del dovuto.



## ALLEGATO D) PROGETTO DISPONIBILITA'

**Area:** Area Segretario Comunale.

**Responsabile di Servizio di riferimento:** Segretario Comunale;

**Finalità del progetto:** garantire prestazioni lavorative oltre il normale orario di servizio o in flessibilità oraria richiesta dalla peculiare natura del servizio, in particolare in occasione delle manifestazioni turistiche organizzate o patrocinate dal Comune, quelle di natura religiosa ed altri interventi da erogare alla collettività in regime di necessità e urgenza;

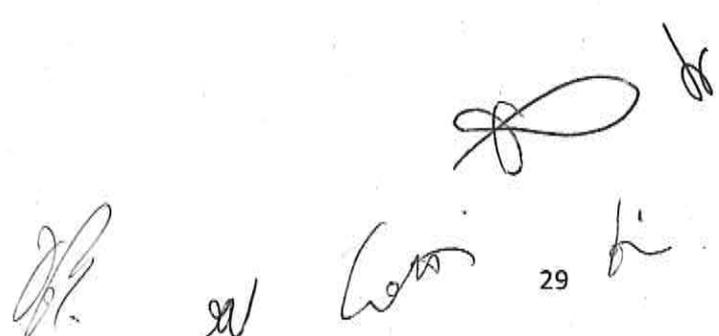
**Periodo di riferimento:** annuale 2023-2024-2025;

**Personale comunale coinvolto:** i responsabili dei Servizi individuano l'intervento e coordinano il personale coinvolto garantendo lo svolgimento del servizio e comunicano al Segretario Comunale, attraverso l'ufficio del personale e nelle modalità concordate con lo stesso, le prestazioni lavorative rese dai singoli lavoratori impiegati.

**Descrizione del progetto:**

I dipendenti per ogni tipologia di intervento sotto-menzionata, avranno diritto a un'indennità come di seguito indicato. Per prestazione programmabile si intende attività conosciuta e organizzabile entro le 48 ore antecedenti all'evento, qualsiasi ne sia la natura o il motivo.

Importo	Tipologia di intervento
16 euro	per ogni <u>partecipazione programmabile</u> alle sedute del Consiglio Comunale e alle riunioni delle commissioni;
40 euro	Prestazioni <u>lavorative programmabili</u> e caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività in orari diurni (dalle ore 6.00 fino alle ore 22.00) e feriali.
50 euro	Prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività a prescindere dal contenuto: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>in orari notturni feriali</b> per attività programmabili e non programmabili protratte oltre le ore 22.00 e per interventi dalle ore 22.00 alle ore 6.00;</li><li>• <b>in giornate festive</b> per attività programmabili;</li></ul>
75 euro	<u>Per prestazioni non programmabili</u> che richiedono richiami in servizio sia <b>in giornate feriali che festivi</b> , comprese le festività infrasettimanali



## ALLEGATO E) PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER LA POLIZIA LOCALE

Tale paragrafo ha per oggetto le modalità di gestione della quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada per misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale del servizio di Polizia Municipale, in applicazione dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022.

Il Comune di Lovere riconosce allo scopo citato uno specifico fondo destinandovi i proventi sopra detti per un ammontare pari alla somma del 8% applicata alla quota accertata vincolata ex comma 4 lett. c) art.208, ossia il 50% della quota vincolata dei proventi ex 208, come certificato dall'allegato al rendiconto dell'anno precedente al netto dell'accantonamento al FCDE (quota da vincolare ex art. 208 anno 2022: 107.601,05).

Tale somma deve essere stata preventivamente deliberata dalla Giunta in sede di bilancio di previsione (deliberazione n. 27 del 28.03.2023 della G.C. - destinazione dei proventi da sanzioni al CDS).

È previsto un tetto massimo di 5.000 euro, come riportato teoricamente nel fondo.

Per l'anno 2023 la quota effettiva così ottenuta è pari a **4.304,04 euro**.

I beneficiari del presente accordo sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato presso il Comune di Lovere:

- In servizio presso la Polizia Municipale
- Con profilo di polizia locale, comprese le posizioni organizzative
- Che abbiano superato il periodo di prova.

Il beneficio è suddiviso in dodicesimi e viene corrisposto in modo proporzionale a far data dal momento dell'assunzione presso il Comune di Lovere, attenendosi alle modalità e ai vincoli di alimentazione fondo Perseo-Sirio.

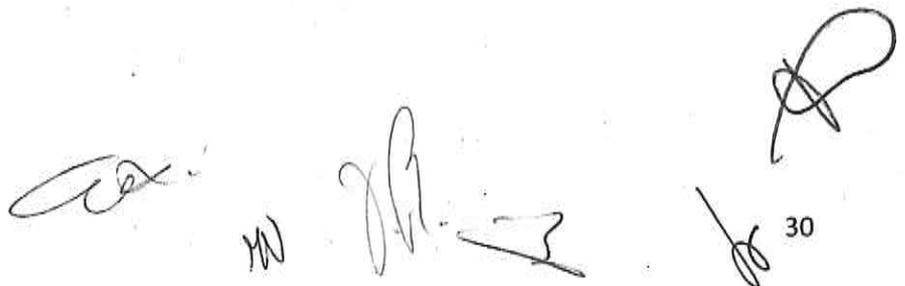
In caso di part time il beneficio viene riconosciuto in misura proporzionale alla percentuale di part time contrattualizzata.

Non si considerano servizio effettivo i casi di interruzione del servizio quali:

- aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato per incarico dirigenziale
- aspettativa per motivi personali
- congedo per la formazione
- Aspettativa per ricongiungimento al coniuge all'estero
- Sospensione disciplinare o cautelare

Eventuali residui saranno proporzionalmente suddivisi e corrisposti a favore dei beneficiari.

L'erogazione avverrà entro il mese di febbraio dell'anno successivo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## ALLEGATO F) DESTINAZIONE PROVENTI DA NOTIFICHE

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Nel caso di Comune di Lovere è incardinato presso l'Area Gestione Risorse un messo comunale.

Si stabilisce ai sensi di tale destinazione 1 euro a notifica con un tetto annuale di **100 euro**, con esclusione a riguardo di eventuali depositi presso la casa comunale, salvo previo tentativo di notifica.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

