

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI STIENTA  
TRIENNIO 2023-2025**

Premesso che:

- in data 1° dicembre 2023 è stata sottoscritta la preintesa relativa al nuovo Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025;
- il Revisore dei conti, con verbale n. 20 del 12/12/2023, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 96 del 18/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, ha approvato l'ipotesi di accordo del 1° dicembre 2023 autorizzandone la sottoscrizione definitiva;

Il giorno 21 dicembre 2023, le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica procedono alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025.

Sono presenti:

- la delegazione di parte pubblica:  
dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale - Presidente
  
- per la delegazione sindacale:  
Organizzazioni sindacali  
FPFL/CGIL Giacomo Gasparetto  
UIL/FPL Cristiano Pavarin

Rappresentanza Sindacale Unitaria:  
Silvio Garutti

### **1. Oggetto e durata del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Stienta, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto avrà durata triennale per il periodo 2023-2025, e comunque rimarrà efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo CCI, salvo che per le norme in contrasto con le leggi e i CCNL futuri.

### **2. Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.
2. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle eventuali controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance***

1. Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso, è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti, e quanto residua dopo il riparto è destinato ai premi correlati alla *performance*.

2. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*.

3. L'importo destinato ai premi correlati alla *performance* è ripartito nel seguente modo:

- alla *performance* organizzativa è destinato il 60% delle risorse;
- alla *performance* individuale, è destinato il 40%.

4. Le risorse per compensare la *performance* organizzativa e la valutazione delle prestazioni individuali (*performance* individuale) sono ripartite tra i dipendenti in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*". Si individuano i seguenti criteri generali e specifici con cui valutare l'attività lavorativa e chi la esegue:

- a) la qualità della prestazione identifica il grado in cui il processo o il risultato delle attività svolte si avvicina a quanto previsto idealmente da uno standard di prestazione o si conforma agli obiettivi specificati;
- b) la quantità della prestazione identifica una misura numerica dei risultati ottenuti anche in questo caso rapportabile a uno standard di riferimento
- c) la tempestività identifica quali e quante attività sono concluse nei tempi assegnati;
- d) l'efficienza indica quanto è massimizzato l'utilizzo delle risorse economiche, tecniche, temporali e umane disponibili;
- e) il livello di autonomia misura la capacità di svolgimento dell'attività senza dover far ricorso all'assistenza e al coordinamento dei superiori;
- f) l'impatto interpersonale individua quanto il lavoratore, nella sua attività, promuove atteggiamenti di cooperazione, coinvolgimento e aumento dell'autostima nei colleghi con cui lavora.

5. L'assegnazione dei premi della *performance* individuale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* in essere, avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della *performance* individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito.

6. La quota di premio della *performance* organizzativa è attribuita proporzionalmente al punteggio conseguito, che tiene conto dell'effettivo apporto al raggiungimento della *performance* dell'Area organizzativa di riferimento.

7. I destinatari della valutazione sono:

- dipendenti a tempo indeterminato, che abbia prestato servizio nell'Ente per almeno 4 mesi di calendario, ad eccezione di coloro che sono stati presenti in servizio per meno di 30 giorni, che non sono sottoposti alla valutazione individuale.
- dipendenti a tempo determinato in servizio nell'Ente per almeno 4 mesi di calendario.

Non viene sottoposto a valutazione il personale cessato per motivi disciplinari.

Al personale in servizio a tempo parziale le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale all'orario osservato.

8. Il responsabile di Area comunica gli obiettivi della *performance* al personale interessato entro il 31 marzo di ciascun anno solare; comunica inoltre i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

#### **4. Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)**

1. La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata nell'ambito della *performance* individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La maggiorazione può essere attribuita a un dipendente. In caso di parità dei punteggi, la maggiorazione è attribuita al dipendente che non abbia già beneficiato della maggiorazione nell'arco del triennio precedente, onde consentire l'equilibrata distribuzione delle risorse incentivanti.

3. In caso di ulteriore parità, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria in base alla valutazione conseguita nell'anno precedente, sempre con l'esclusione di cui al comma 2.

4. In caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della *performance* individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria, sempre con l'esclusione di cui al comma 2.

## 5. Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 14 del CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non irrigidire le risorse del fondo, le risorse da destinare alle progressioni orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
2. Ai fini della progressione economica, è richiesto il requisito di almeno 3 (tre) anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la selezione.
3. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nel comune di Sienta.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri:

AREA	VALUTAZIONE	ESPERIENZA PROFESSIONALE
Operatori e Operatori esperti	60%	40%
Istruttori	70%	30%
Funzionari ed Elevata qualificazione	80%	20%
Funzionari ed Elevata qualificazione titolari di EQ	85%	15%

5. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto, così differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica:

ANNI	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO
Da 6 a 7	1%
Fino a 8	1,5%
Fino a 9	2%
Fino a 10	2,5%
Più di 10	3%

### A - Valutazione individuale:

La valutazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione. Si considera la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

### B - Esperienza acquisita:

Il servizio prestato nella medesima posizione economica viene valutato in base all'anzianità espressa in mesi (la frazione superiore a 15 giorni equivale a un mese, la frazione inferiore non viene conteggiata), e ha un'incidenza diversa a seconda dell'area, come da precedente prospetto. Allo stesso modo, sarà diversa l'incidenza della valutazione.

### Calcolo del punteggio

I punteggi conseguiti nella valutazione della prestazione e nell'esperienza acquisita saranno ponderati in proporzione al peso percentuale attribuito ai due criteri all'interno delle varie aree di inquadramento, come sopra specificato.

I punteggi così ottenuti saranno sommati, ottenendo il punteggio complessivo finale.

Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare la graduatoria, una per ogni area di inquadramento. Qualora manchino, in una o più aree di inquadramento, dipendenti in possesso dei requisiti prescritti per accedere alle progressioni, sarà formulata una graduatoria unica.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

A parità di punteggio, si darà precedenza al dipendente con la valutazione individuale media più elevata.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

In caso di ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nell'area di inquadramento.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Infine, in caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

### **Procedura**

La procedura prende avvio mediante la pubblicazione di apposito avviso, corredato di facsimile della domanda, che viene pubblicato per almeno 15 giorni e affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, nonché comunicato via mail, e comunicato per le vie brevi ai dipendenti che non dispongano di posta elettronica.

I dipendenti interessati presentano istanza entro 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso. Concluse le operazioni di valutazione, il Responsabile del servizio personale predispone le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, che vengono pubblicate per 15 (quindici) giorni, e portate a conoscenza dei dipendenti mediante comunicazione idonea ovvero sulla casella di posta elettronica interna, e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Qualora manchino, in una o più aree di inquadramento, dipendenti in possesso dei requisiti prescritti per accedere alle progressioni, sarà formulata una graduatoria unica, che sarà portata a conoscenza dei dipendenti con le medesime modalità.

Gli interessati possono presentare, entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta indirizzata al Responsabile del servizio Personale e all'Ufficio Personale, che dà riscontro entro i successivi 10 giorni.

Conclusa la procedura, il responsabile del Servizio Personale approva le graduatorie o la graduatoria, qualora manchino, in una o più aree di inquadramento, dipendenti in possesso dei requisiti prescritti per accedere alle progressioni. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo che ne prevede l'attivazione.

### **6. Criteri generali per l'attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal responsabile dell'Area di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### **Rischio**

L'indennità è corrisposta al personale che presta l'attività lavorativa in condizioni di esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, etc. 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;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e microtraumi, anche non permanenti, all'interno delle scuole materne e degli asili nido.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile dell'Area di assegnazione, che attesta che le attività svolte dal dipendente ricadono nell'ambito di quelle individuate al precedente comma.

La misura dell'indennità è quantificata in **€ 1,20** al giorno.

### **Disagio**

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può incidere, per gli aspetti sostanziali, spaziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita del dipendente addetto, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

L'indennità è corrisposta al personale la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali, ambientali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti:

- orario di lavoro disagiato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che ciò dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno);

- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile dell'Area di assegnazione, che attesta che le attività svolte dal dipendente ricadono nell'ambito di quelle individuate al precedente comma.

La misura dell'indennità è quantificata in **€ 7,00** al giorno per l'annualità 2023, con riserva di rimodulazione dall'anno 2024.

### **Maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa, denaro, valori bollati, titoli di credito e altro genere di valori, per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile dell'Area di assegnazione, che attesta che le attività svolte dal dipendente ricadono nell'ambito di quelle individuate al precedente comma.

L'importo dell'indennità è quantificato in **€ 1,50** al giorno, se l'importo annuo dei valori maneggiati è pari o superiore a € 200,00.

### **Disposizioni comuni**

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, pertanto non potrà essere riconosciuta nelle giornate in cui il dipendente, pur risultando in servizio, non svolga effettivamente le attività connesse alle predette "condizioni di lavoro".

L'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività: a tal fine, entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento, ogni Responsabile dovrà attestare e trasmettere al Servizio personale il prospetto delle giornate nelle quali i dipendenti interessati hanno svolto effettivamente le attività connesse alle diverse "condizioni di lavoro".

## **7. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità è correlata all'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'area di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

2. L'indennità è corrisposta in relazione allo svolgimento delle seguenti responsabilità:

- a) Coordinamento di personale in strutture formalizzate nello schema organizzativo dell'Ente;
- b) Attribuzione della responsabilità di procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie, individuate e motivate dal Responsabile dell'Area;
- c) Responsabilità di rilevanti progettualità specifiche, anche di tipo intersettoriale;
- d) Esercizio di funzioni con necessità di conoscenze monodisciplinari con specializzazione non interscambiabili con altri dipendenti;
- e) Svolgimento di funzioni plurime afferenti diversi ambiti funzionali;
- f) Coordinamento di squadra o gruppi di lavoro.

2. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo. Gli importi da erogare per i singoli incarichi sono quelli risultanti dalla pesatura effettuata e indicata nel provvedimento di assegnazione.

3. Le specifiche responsabilità vengono assegnate annualmente con provvedimento formale e motivato, che deve indicare la durata e può riferirsi anche ad alcune mensilità dell'anno, nel qual caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.

Dall'emanazione del suddetto provvedimento decorrono i relativi effetti, anche economici, dell'assegnazione. Il provvedimento di nomina deve essere trasmesso in copia all'ufficio del personale.

4. L'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.

5. Il Segretario e i titolari di incarichi di EQ, nei primi giorni del mese di gennaio di ogni anno, si riuniscono per esaminare le proposte di conferimento di incarichi di specifica responsabilità individuati da ciascuno all'interno dell'Area di propria competenza, nonché le proposte di rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili individuati.

6. Il titolare di incarico di E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

7. Gli incarichi di specifica responsabilità possono essere soggetti a revisioni, integrazioni e revoca, e devono essere riassegnati qualora sia nominato un nuovo titolare di incarico di E.Q.

8. L'indennità è legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, viene erogata mensilmente ed è proporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

9. Le somme che residuano dal mancato utilizzo, nell'anno, delle risorse destinate all'indennità di specifiche responsabilità, sono destinate ad aumentare l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla *performance* individuale del medesimo anno.

10. L'indennità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi in merito a:

- Coordinamento di personale in strutture formalizzate nello schema organizzativo dell'Ente o coordinamento del personale assegnato a squadre o gruppi - Punti: 1, 2, 3, 4, 5;
- Attribuzione della responsabilità di procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie - Punti: 1, 2, 3, 4, 5;
- Esercizio di funzioni con necessità di conoscenze mono disciplinari con specializzazione non interscambiabili con altri dipendenti - Punti: 1, 2, 3, 4, 5
- Svolgimento di funzioni plurime afferenti diversi ambiti funzionali - Punti: 1, 2, 3, 4, 5;
- Grado di responsabilità in procedimento/i o compito/i che implicano contatti e rapporti continui con gli amministratori e con il Segretario Generale - Punti: 1, 2, 3, 4, 5;
- Grado di responsabilità in procedimento/i o compito/i che implicano contatti e rapporti continui con l'utenza o con interlocutori esterni (organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc.) - Punti: 1, 2, 3, 4, 5;

Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 5 punti.

Oltre detta soglia, le misure dell'indennità da attribuirsi sono diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema:

-punti 5	€ 1.000,00
-punti da 6 a 8	€ 1.200,00
-punti 9 a 11	€ 1.400,00
-punti da 12 a 14	€ 1.600,00
-punti da 15 a 18	€ 1.800,00

11. Sono inoltre quantificate le indennità per le responsabilità assegnate alle seguenti figure:

- Ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed elettorale– euro 300,00.

## **8. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sul territorio, fuori degli uffici.
2. L'indennità è quantificata in **€ 1,50** per ogni giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno; euro 2,00 in caso di servizio serale/notturno o diurno festivo, euro 3,00 in caso di servizio serale/notturno/festivo. L'indennità viene erogata a consuntivo e su attestazione del Responsabile del servizio di polizia locale.

## **9. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi**

Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e all'art. 45 del D.lgs. 36/2023, e gli incentivi per il recupero di entrate tributarie, di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018, sono corrisposti sulla base dei criteri stabiliti negli appositi Regolamenti comunali.

## **10. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 16.11.2022)**

1. La retribuzione di risultato spettante viene determinata sulla base del vigente sistema di misurazione e di valutazione, e tiene conto sia della *performance* individuale sia della *performance* organizzativa relativa all'Area di diretto riferimento.
2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 22 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti.

## **11. Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo (art. 82 del CCNL 16.11.2022)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, potranno essere destinati al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
2. Le parti verificheranno annualmente il finanziamento dell'istituto sulla base delle risorse disponibili.
3. La Giunta Comunale, con proprio atto, determina la somma complessiva da destinare alla previdenza complementare e le somme destinate al fondo vengono stanziare annualmente in apposito capitolo di spesa per ciascun esercizio finanziario.
4. I destinatari sono gli appartenenti al Servizio di Polizia Locale, dipendenti di ruolo inquadrati in profili professionali che comportano la qualifica di Agente o Ufficiale con funzioni di Pubblica Sicurezza, Polizia Giudiziaria e Polizia Stradale. In caso di rapporto di lavoro part-time, la somma destinata è riproporzionata alla percentuale prevista nel rapporto di lavoro; la quota pro-capite spettante è altresì riproporzionata in caso di periodo contrattuale inferiore a dodici mesi nell'anno di riferimento. I periodi di servizio effettivo maggiori o uguali a 15 gg. saranno computati come un mese intero.

## **12. Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa attuazione alla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e degli impianti, e prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, in particolare per quanto concerne la 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 dei dipendenti che prestano l'attività lavorativa in condizioni di disagio e rischio e disagiate.

3. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, ivi compresi quelli collegati allo stress da lavoro correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.

4. L'Amministrazione provvede a coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza; gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti, a tal fine individuando risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi.

### **13. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria (art. 36 CCNL 16.11.2022)**

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, è adottato l'istituto dell'orario flessibile, con esclusione dei servizi che effettuano la turnazione, che consente al dipendente di usufruire di un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita di pari tempo, e precisamente: entrata dalle ore 7:30 alle 8:30 e, nei giorni di rientro, dalle 14:00 alle 15:00; uscita dalle 13:30 alle 14:30 e, nei giorni di rientro, dalle 17:00 alle 18:00.

### **14. Riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità**

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.

2. Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i dirigenti di settore sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

### **15. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

1. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, dal secondo giorno, e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero:

<b>Servizi</b>	<b>Funzioni essenziali</b>
Stato civile: n. 1 addetto – istr.amm.vo	Raccolta delle registrazioni di morte
Servizio Elettorale: n. 1 addetto – Istruttore amm.vo	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
Polizia locale: n. 1 addetto - 1 Agente	Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio

Servizio personale: n. 1 addetto – Istruttore amm.vo	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge (pagamento delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali)
--	--

2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

## **16. Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

Letto, approvato e sottoscritto.

### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale - Presidente

### LA DELEGAZIONE SINDACALE

#### Organizzazioni Sindacali:

FPFL/CGIL Giacomo Gasparetto

UIL/FPL Cristiano Pavarin

#### Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Silvio Garutti