



## Comune di Modena

Settore Risorse umane e affari istituzionali

**VERBALE N. 2/2021**

**P.G. 176503/2021**

### **SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

#### **Definizione di alcuni istituti del contratto decentrato integrativo giuridico 2021-2023 e conferma di punti del giuridico 2019-2020**

L'Amministrazione Comunale, le R.S.U. del Comune di Modena e le Organizzazioni Sindacali identificate dalla sottoscrizione

- richiamata l'ipotesi di accordo avente oggetto: "Definizione di alcuni istituti del contratto decentrato integrativo giuridico 2021-2023 e conferma di punti del giuridico 2019-2020" (verbale n. 2/2021, prot. gen. 151807/2021, allegato al presente verbale), sottoscritto in via preliminare in data 20.5.2021;
- preso atto del parere favorevole espresso da parte del Collegio dei Revisori del Comune di Modena (prot. n. 164881/2021), ai sensi dell'art. 8, comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.5.2018;
- preso atto che con Deliberazione n. 275/2021 la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva dell'accordo;

#### **confermano e sottoscrivono in via definitiva**

l'accordo in questione ai fini della successiva trasmissione all'ARAN e al CNEL, dell'art 40 bis del D.lgs 165\2001, entro 5 giorni dalla data odierna.

Modena, 11 giugno 2021

#### **Per l'Amministrazione**

*firmato*

#### **Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali**

CGIL – FP

*firmato*

CISL – FP

*firmato*

UIL – FPL

*firmato*

CSA Regioni e Autonomie Locali

/

R.S.U

*firmato*



## Comune di Modena

Settore Risorse umane e Affari istituzionali

Verbale di accordo N° 2/2021

P.G. 151807/2021

Pre-intesa

### **Definizione di alcuni istituti del contratto decentrato integrativo giuridico 2021-2023 e conferma di punti del giuridico 2019-2020**

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e le R.S.U. del Comune di Modena

Richiamato l'accordo n. 2/2019 avente ad oggetto "Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena. Giuridico 2019-2020" e la successiva integrazione di cui all'accordo n. 5/2020, con cui sono stati definiti la disciplina e i criteri per il riconoscimento delle quote di salario accessorio per il biennio 2019-2020;

Considerato che:

- fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato integrativo giuridico (per cui la contrattazione è già avviata), l'accordo n. 2/2019 rimane efficace (art. 8, comma 7 del CCNL del 21.5.2018);
- le OO.SS., in ragione della probabile imminenza del rinnovo del contratto collettivo nazionale, hanno chiesto di rinviare la sottoscrizione del nuovo contratto decentrato giuridico 2021-23, proseguendo con l'applicazione dell'ultrattività del contratto precedente, e di trattare solo le parti relative a istituti di seguito indicati;

#### **Concordano**

a) di definire che i seguenti punti del contratto decentrato integrativo giuridico 2019-2020 (di cui al sopracitato accordo n. 2/2019) sono confermati e trovano applicazione ai sensi di quanto richiamato in premessa, per quanto compatibili, fino alla sottoscrizione del contratto integrativo giuridico 2021-2023:

punti n. 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 23, 24 e 25.

b) di ridefinire, sostituendoli con la seguente formulazione, i punti dal n. 18 al n. 22 del sopra richiamato Contratto decentrato integrativo giuridico 2019-2020, come prime indicazioni del

Contratto integrativo giuridico 2021-2023. Rimane inteso che il Contratto integrativo giuridico 2021-2023 verrà ridefinito complessivamente, in tutto o in parte, anche rispetto alle annualità di riferimento entro la fine dell'anno 2021, tenuto conto degli effetti del nuovo CCNL anche alla luce dell'atto di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021, siglato il 19/4/2021.

## **18. Indennità di condizioni di lavoro**

1. Al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute e pertanto esposto a rischio compete una indennità di condizioni di lavoro volta a remunerare la peculiarità dell'attività.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di modi, in particolare nel caso di notevole affluenza di pubblico o di utenza con particolare fragilità sociale, anche con riferimento alla capacità comunicativa: la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi, tali da condizionare il benessere extralavorativo: la condizione sfavorevole deve essere intensa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale;
- c) prestazione richiesta e resa da dipendenti che svolgono attività connotate da disagio connesso all'espletamento di servizi richiesti per copertura di particolari esigenze dovute anche ad assenze impreviste o a interventi e situazioni non programmabili;
- d) prestazione richiesta a resa in condizioni di difficoltà organizzative-educative legate alla presenza di situazioni complesse per una utenza che presenta bisogni diversi per età o per condizioni psico-fisiche
- e) prestazione richiesta e resa anche a seguito della riconversione di servizi sospesi oltre alla rimodulazione e riarticolazione dei servizi (limitatamente al periodo di emergenza sanitaria legata alla pandemia da SARS-CoV-2, così come definita dalla normativa nazionale e comunque non oltre il 31/12/2021, fatta salva una eventuale ultraattività espressamente concordata con apposito protocollo d'intesa, tenuto conto dei riflessi economico-finanziari).

3. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate e in misura proporzionata alla prestazione oraria resa calcolata al minuto, alla condizione che vi sia una presenza minima di 60 minuti continuativi. 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 comportino condizioni disagiate.

4. Il disagio è una condizione peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro tipiche della mansione/profilo di inquadramento ed è una condizione che si ritrova in un numero limitato di potenziali beneficiari.

5. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 2 al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo alla prestazione, sulla base dei dati desunti da:

- sistema di rilevazione presenze-assenze
- l'effettivo svolgimento dell'attività calcolato al minuto (comma 3), rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, alla condizione che vi sia una presenza minima di 60 minuti continuativi.

6. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di attrezzature e strumenti atti potenzialmente a determinare lesioni;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al sollevamento carichi;
- c) attività svolte in ambienti esterni potenzialmente pericolosi per i lavori che vi si svolgono (rischio cantiere), ovvero per le particolari condizioni atmosferiche;
- d) attività svolte in condizioni di grave emergenza sanitaria- Covid-19 avendo effettuato servizi diretti di assistenza (limitatamente al periodo di emergenza sanitaria legata alla pandemia da SARS-CoV-2, così come definitiva dalla normativa nazionale e ulteriormente specificato al punto 10);
- e) attività svolte in condizioni di emergenza sanitaria- Covid-19 con esposizione al rischio di contagio per il contatto prolungato con minori privi di mascherina nei nidi e scuole d'infanzia (limitatamente al periodo di emergenza sanitaria legata alla pandemia da SARS-CoV-2, così come definitiva dalla normativa nazionale e ulteriormente specificato al punto 10).

7. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni di rischio e in misura proporzionata alla prestazione oraria resa calcolata al minuto, alla condizione che vi sia una presenza minima di 60 minuti continuativi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

8. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 6 al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo alla prestazione, sulla base dei dati desunti da:

- sistema di rilevazione presenze-assenze
- l'effettivo svolgimento dell'attività calcolato al minuto (comma 7), rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, alla condizione che vi sia una presenza minima di 60 minuti continuativi.

9. Le indennità di cui al presente articolo dal 1° gennaio 2021 sono commisurate come segue:

Condizione di lavoro	Importo giornaliero	Importi singole voci	Riferimento fattispecie
A.d.B. cat. B3 che operano nelle strutture protette	3,3	1,3	Comma 2 lett. c): disponibilità a rientri fuori turno per copertura emergenze dovute ad

			assenze impreviste
		1	Comma 2 lettera a): utenza complessa
		1	Comma 6 lettera b)
A.d.B. cat. B3, che operano nel Centro Glicine, e collaboratore ai servizi di cucina cat. B3 della struttura protetta	2	1	Comma 2 lettera a): utenza complessa
		1	Comma 6, lettera a) per collaboratori di cucina e lettera b) per AdB
Operatori cat. B1, B3 e C dei seguenti servizi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ufficio anagrafe</li> <li>• ufficio stato civile</li> <li>• ufficio polizia mortuaria</li> <li>• biblioteca Delfini</li> <li>• ufficio assegnazione nidi e scuole infanzia</li> <li>• ufficio entrate e ristorazione servizi scolastici</li> <li>• sportelli sociali presenti nei Poli</li> <li>• ufficio casa</li> <li>• ufficio oggetti rinvenuti</li> <li>• ufficio verbali della Polizia Locale (operatori amministrativi)</li> </ul> Messi notificatori dell'Ufficio Notifiche Responsabili Attività Assistenziali (RAA) che non operano in struttura protetta Autista scuolabus Insegnante scuola infanzia presso Policlinico	1		Comma 2 lettera a)
Operatori tecnici di categoria A, B1 e B3: attivazione dei servizi	4,1	1,8	Comma 2 lettera b): condizioni sfavorevoli di orari
		1,3	Comma 2 lettera c): servizi per interventi non programmabili
		1	Comma 6 lettera c)
Operatori tecnici di cat. C: attivazione dei servizi	2,3	1,3	Comma 2 lettera c)
		1	Comma 6 lettera c)

Insegnanti di scuola d'infanzia cat. C	1	1	Comma 2 lettera d): presenza in sezione di bambini problematici non certificati
Educatori d'infanzia cat. C	3	1	Comma 2 lettera a): per la cura nei rapporti con la famiglia considerata la difficoltà di comunicazione da parte dei bambini
		1	Comma 2 lettera d): la complessità legata alla differenza di "età" dei bambini che compongono la sezione
		1	Comma 6 lettera b): sollevamento carichi
Operatori educativi cat. A e esecutori educativi cat. B1 scuole d'infanzia e nidi	1,3		Comma 2 lettera c): sorveglianza bambini per brevi periodi in situazioni impreviste
Collaboratori di cucina nei nidi	1		Comma 6 lettera a)

**10. Limitatamente al periodo di emergenza sanitaria Covid-19** (così come definitiva dalla normativa nazionale, e comunque non oltre il 31/12/2021, fatta salva una eventuale ultraattività espressamente concordata con apposito protocollo d'intesa, tenuto conto dei riflessi economico-finanziari), le indennità di cui al presente articolo sono integrate come segue:

Condizione di lavoro (periodo di emergenza sanitaria Covid-19)	Importi aggiuntivi singole voci	Riferimento fattispecie
A.d.B. cat. B3, Responsabili Attività Assistenziali (RAA) cat. C, Educatore professionale e collaboratore ai servizi di cucina cat. B3 che operano nelle strutture protette	5	Comma 6 lettera d)
Adb cat. B3 che operano nel Centro Glicine	2	comma 2 lettera e)
Insegnanti di scuola d'infanzia cat. C	1,5	Comma 6 lettera e)

Educatori d'infanzia cat. C	1,5	Comma 6 lettera e)
Operatori educativi cat. A e esecutori educativi cat. B1 scuole d'infanzia e nidi	1,5	Comma 6 lettera e)
Collaboratori di cucina nei nidi	1,5	Comma 6 lettera e)

11. Le indennità per condizioni di lavoro relative ad attività implicanti il maneggio valori non vengono riconosciute stante il rimborso effettuato dall'Amministrazione Comunale delle somme mancanti sui diversi fondi cassa, fatto salvo il caso in cui sia stato accertato un comportamento doloso.

12. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con una presenza in servizio di pari giornate (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale indennità verrà pagata solo allo scadere dei 240 giorni, sulla base dei parametri riportati ai punti da 1) a 11) del presente articolato, riconoscendo tutti gli arretrati (se dovuti), per procedere poi al pagamento mensile.

## SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

### 19. Polizia locale: Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del codice della strada sulla base di apposito atto della Giunta con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale.

### 20. Polizia locale: Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "*indennità di servizio esterno*". L'indennità, prevista dall'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio.

3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio, con un riconoscimento maggiorato nel periodo di emergenza sanitaria legata alla pandemia da SARS-CoV-2 (come definita dalla normativa nazionale e ulteriormente specificato al punto 8) per le condizioni di particolare rischio biologico. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.

4. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio esterno e in misura proporzionata alla prestazione oraria resa calcolata al minuto, alla condizione che vi sia una presenza minima di 60 minuti continuativi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente capo al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente responsabile della polizia locale, mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo alla prestazione sulla base dei seguenti elementi:

- dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e gestione dei turni, tenuto conto dei giustificativi di assenza a vario titolo;
- attività prevalente cui il dipendente è stato adibito nel mese precedente, come da "ordini di servizio" validate a consuntivo della Unità operativa di Polizia Locale a ciò designata.

6. Si individuano i seguenti fattori di disagio\rischio:

a) prestazione richiesta e resa su esterno anche a fronte di una utenza con particolari caratteristiche di conflittualità, disagio sociale, dipendenze, con peso ponderale diverso nel caso in cui sia resa in notturna;

b) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi tali da condizionare il benessere extralavorativo; attività ad alto impatto psicologico sugli operatori che intervengono, quali incidenti stradali con esiti gravi/mortali, esecuzione di trattamenti sanitari obbligatori, ecc.

c) attività svolta in situazioni di esposizione diretta e continuativa ad agenti chimici, fisici e biologici compreso il rischio di inalazione polveri, gas inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico, eventi traumatici, con peso ponderale diverso nel caso in cui sia resa in serale e/o in notturna, data la maggiore esposizione a rischio infortuni e/o rischi relativi all'incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio, anche considerando il ridotto contingente numerico.

7. Le indennità di cui al presente articolo dal 1° gennaio 2021 sono commisurate come segue:

Tipologia di servizio esterno	Importo giornaliero	Importo singole voci	Riferimento fattispecie
Diurno	5	1	Comma 6, lett. a)

		4	Comma 6, lett. c)
Serale	8	1	Comma 6, lett. a)
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c) – ponderata
Festivo	6	1	Comma 6, lett. a)
		1	Comma 6, lett. b)
		4	Comma 6, lett. c)
Notturmo	10	3	Comma 6, lett. a) - ponderata
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c) – ponderata

**8. Limitatamente al periodo di emergenza sanitaria da Covid-19** (come definita dalla normativa nazionale e comunque non oltre il 31/12/2021, fatta salva una eventuale ultraattività espressamente concordata con apposito protocollo d'intesa, tenuto conto dei riflessi economico-finanziari), il peso ponderale dei turni diurni e festivi viene equiparato a quello dei turni serali e notturni, aumentando per il periodo di emergenza il valore economico di cui al fattore c) di 2 euro, in considerazione dell'elevato rischio biologico connesso alla trasmissione del virus.

La tabella pertanto, nel periodo emergenziale (come sopra definito), risulta così articolata:

Tipologia di servizio esterno	Importo giornaliero	Importo singole voci	Riferimento fattispecie
Diurno	7	1	Comma 6, lett. a)
		6	Comma 6, lett. c)
Serale	8	1	Comma 6, lett. a)
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c) – ponderata
Festivo	8	1	Comma 6, lett. a)
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c)
Notturmo	10	3	Comma 6, lett. a) - ponderata
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c) – ponderata

9. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con una presenza in servizio di pari giornate (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale

indennità verrà pagata solo allo scadere dei 240 giorni, sulla base dei parametri riportati ai punti 1) e 6) del presente articolato, riconoscendo tutti gli arretrati (se dovuti) per procedere poi al pagamento mensile.

## **21. Polizia locale: Indennità di funzione**

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Comandante, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità è riconosciuta una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.

2. L'importo dell'indennità viene previsto è anno lordo e viene corrisposto l'anno successivo secondo i seguenti criteri generali:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune di Modena;
- b) le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e tenuto conto del Regolamento del Corpo;
- c) presenza in servizio per almeno 8 mesi all'anno: corresponsione importo intero; nei casi di part – time l'importo viene riproporzionato
- d) il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare, a titolo esemplificativo:
  - la responsabilità di uffici, servizi
  - lo svolgimento, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento amm.vo di fasi che implicano la partecipazione di altri soggetti esterni - conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, ecc.
  - Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, che implicano la partecipazione di altri soggetti esterni conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, servizi, ecc.
  - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio
  - Responsabilità, con delega formale, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento, di fasi endoprocedimentali complesse
  - Attività finalizzate prioritariamente alla sicurezza urbana, al miglioramento della civile convivenza
  - Attività di tutela del territorio e del consumatore
  - Attività di polizia stradale finalizzata prioritariamente alla sicurezza stradale
  - Attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale; addestramento tecniche operative
  - Responsabilità connesse alla sicurezza luoghi di lavoro, con particolare riferimento al “preposto di fatto”
  - Responsabilità derivanti dalla organizzazione gerarchica dei singoli componenti il Corpo, ai sensi della disciplina regionale e del regolamento del Corpo

3. L'ammontare dell'indennità è determinato dal valore base pari ad euro 3.000 rapportato con i coefficienti derivanti dai seguenti criteri:

a) tipologia delle responsabilità assunte:

- coefficiente 0,2
- coefficiente 0,3 per il personale a cui è stata attribuita la responsabilità connessa a gestione banche - dati, videosorveglianza, programmi gestionali della Centrale operativa
- coefficiente 0,4 per la responsabilità di Unità Organizzativa complessa o di una pluralità di unità organizzative, attribuita agli ispettori Superiori e al Commissario con atto formale del dirigente, tenuto conto dei limiti di cui all'art 56 sexies , comma 2 del CCNL 21.5.2018;

b) grado rivestito secondo la seguente tabella:

GRADO RIVESTITO	COEFFICIENTE
Agente	0,3
Agente scelto	0,7
Assistente	0,9
Assistente scelto	1
Assistente capo	1,2
Sovrintendente	1,4
Sovrintende maggiore	1,6
Ispettore	1,8
Ispettore scelto	2
Ispettore capo	2,4
Ispettore superiore	2,6
Commissario	2,8
Commissario capo	3
Commissario superiore	3,2

4. Il riconoscimento dell'indennità agli appartenenti al Corpo della Poliza Locale avviene previo apposito atto del Comandante che individua i nominativi del personale al quale è attribuita la specifica responsabilità connessa al grado rivestito, ne determina la misura rispettando i parametri sopra indicati.

5. L'indennità di cui al presente punto può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base di modifiche dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

6. Le risultanze economiche devono comunque essere compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo del salario accessorio dell'anno di riferimento.

7. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

8. I medesimi parametri si applicano anche:

- nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi)
- nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno

9. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

10. L'indennità di funzioni viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con l'applicazione dei parametri sopra riportati rispetto all'effettiva presenza in servizio.

## **22. Polizia locale: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n.50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.

4. Con apposito regolamento, adottato secondo quanto previsto dal comma 3 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 12.12.2019, sono disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi, nonché i criteri di impiego del personale.

Modena, 20 maggio 2021

**Per l'Amministrazione**

*firmato*

**Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali**

CGIL – FP

*firmato*

CISL – FP

*firmato*

UIL – FPL

*firmato*

CSA Regioni e Autonomie Locali

/

R.S.U

*firmato*