

Verbale di accordo N° 3 /2023

P.G. 332193 /2023

**Sottoscrizione definitiva**

**Accordo sul Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2023-2025**

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: "Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2023-2025" (verbale n. 3/2023, prot. gen. 289439/2023, allegato al presente verbale), sottoscritto in via preliminare in data 27.7.2023;
- preso atto del parere favorevole espresso da parte del Collegio dei Revisori del Comune di Modena (prot. n. 301656/2023), ai sensi dell'art. 8, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 16.11.2022;
- preso atto che con Deliberazione n. 434/2023 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, 31 agosto 2023

Per l'Amministrazione

*firmato*

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

CGIL – FP

*firmato*

CISL – FP

*firmato*

UIL – FPL

/

CSA Regioni e Autonomie Locali

/

R.S.U

*firmato*



**Comune di Modena**  
Settore Risorse Umane e affari istituzionali

Verbale di accordo N° 3 /2023

P.G. 289439 / 2023

**Accordo sul Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2023-2025**

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

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022;

**Concordano**

sul testo del “Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2023-2025” che, in allegato, costituisce parte integrante del presente accordo.

Modena, 27 luglio 2023

Per l'Amministrazione

*firmato*

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

CGIL – FP

*firmato*

CISL – FP

*firmato*

UIL – FPL

/

CSA Regioni e Autonomie Locali

/

R.S.U

*firmato*

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MODENA**

## **GIURIDICO 2023 – 2025**

## Indice generale

1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	3
2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili.....	3
3. Informazione e confronto.....	4
4. TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	4
4a. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) (art. 17 commi 4 e 5; art. 18; art. 20 CCNL 2019-2021).....	4
4b. Altri trattamenti accessori per i titolari degli incarichi di EQ.....	6
5. Progressioni economiche all'interno delle aree.....	7
6. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa.....	11
7. Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lettere b) del CCNL 2015-2018 (riferimento art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022).....	16
8. Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.....	16
9. Organismo paritetico per l'innovazione.....	17
10. Bacheca sindacale elettronica.....	17
11. Lavoro a distanza.....	19
12. Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	19
13. Orario di lavoro e flessibilità oraria.....	20
14. Reperibilità.....	21
15. Indennità per specifiche responsabilità.....	22
16. Indennità di condizioni di lavoro.....	24
17. Polizia locale: Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	28
18. Polizia locale: Indennità di servizio esterno.....	28
19. Polizia locale: Indennità di funzione.....	30
20. Polizia locale: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	32
21. Compensi derivanti da specifiche norme di legge.....	33
22. Formazione.....	33
23. Salute e Sicurezza.....	34
24. Welfare integrativo.....	34
25. Identità alias.....	34
26. Congedi e agevolazioni per le donne vittime di violenza.....	35

## **1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, per la parte giuridica, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.

2. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. Inoltre, le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo alla controparte. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione della controparte.

3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto.

4. I criteri di ripartizione per le risorse sono negoziati con cadenza annuale mediante accordo di ripartizione delle risorse del fondo. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente.

5. In sede di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse si potranno stabilire eventuali decorrenze differenziate, al fine di rendere coerente il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrato (CCDI) con le contrattazioni precedentemente intervenute.

6. L'Amministrazione fornirà alla parte sindacale i dati relativi ai pagamenti degli istituti previsti nel presente accordo, effettuati secondo quanto definito negli accordi economici annuali di ripartizione del Fondo.

7. Al termine del secondo anno verranno verificati gli effetti dell'applicazione del presente contratto integrativo decentrato per apportare eventuali correttivi. A partire dall'anno 2024, verrà effettuata una verifica specifica circa l'applicazione del fattore “esperienza professionale” per l'applicazione delle progressioni economiche all'interno dell'area, riferito anche ai profili equivalenti.

## **2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili come da norme contrattuali e quindi:

- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di comparto;

- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art 37, comma 7 del CCNL 2000 e all'art 6 del CCNL 2001 ;
- indennità delle ex VIII qualifiche;
- quota dell'indennità aggiuntiva riconosciuta al personale educativo e insegnante;
- indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni);
- passaggi di qualifica di cui all'art. Art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 31.3.1999.

2. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022.

### 3. Informazione e confronto

1. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restanti gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigente e da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL del 16.11.2022, l'Ente si impegna a fornire agli organismi sindacali firmatari del CCNL e alle RSU, preventivamente e in forma scritta, tutti i documenti e\o informazioni e\o dati utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione nelle materie previste dal CCNL, e tutti i documenti inerenti all'attività sindacale.

2. Al fine di rappresentare in maniera esaustiva la qualità del confronto sindacale svolto tra le parti, si definisce che, coerentemente con il dettame contrattuale, al termine del confronto verrà redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse specificando se il confronto si chiude con posizioni convergenti o divergenti.

### 4. TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

#### 4a. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) (art. 17 commi 4 e 5; art. 18; art. 20 CCNL 2019-2021)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato .

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

3. Alla retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari degli incarichi di EQ dell'ente, a valere sulle risorse di Bilancio appositamente destinate.

4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate) del CCNL 2029-2021.

5. La retribuzione di risultato viene erogata a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.

6. La correlazione tra il punteggio di valutazione, definito ai sensi del Sistema di valutazione vigente, e il premio di risultato risulta essere la seguente:

- fino a punti 99,9 nessun incentivo
- punti 100-129,99 premio base = X
- punti 130-139,99 premio base + 25%
- punti 140-149,99 premio base + 50%
- punti 150-160 premio base + 75%

7. L'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione ed una volta determinata la destinazione dei fondi.

8. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione con il vincolo di attribuzione dei punteggi 150-160 ad un massimo del 40% rispetto al totale di Ente degli incarichi di elevata qualificazione: ciò significa che massimo al 40% dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione può essere attribuita la quota più alta del premio di premio individuale pari a  $X+75\%$ . Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione che sono stati presenti nell'anno di riferimento, con riferimento all'attuale assetto direzionale;

9. Per quanto concerne i periodi di incarico di EQ inferiori all'anno, le quote di premio di risultato saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi;

10. Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, il dirigente di settore attuale deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto;

11. Le schede di valutazione vanno consegnate ai titolari degli incarichi di elevata qualificazione tramite colloquio individuale;

12. I titolari degli incarichi di elevata qualificazione possono presentare ricorso avverso la valutazione al dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione; l'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 150-160 punti, correlate al valore del premio di premio individuale generale pari a  $X+75\%$ .

13. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

La definizione della citata percentuale viene definita dal dirigente di settore responsabile, nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo quindi conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché della natura e delle caratteristiche degli obiettivi assegnati. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque quindi determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim nonché alla durata dell'incarico ad interim.

#### **4b. Altri trattamenti accessori per i titolari degli incarichi di EQ**

Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- h) i seguenti compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale, in coerenza con le medesime:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell’art. 43 della L. 449/1997.

Sono definiti i criteri di corresponsione ai titolari degli incarichi di EQ nei singoli punti del presente accordo.

Il premio di risultato degli incaricati di elevata qualificazione, è ASSORBITO, nei casi eventuali di corresponsione degli incentivi di cui all’art. 20, comma 1, lett. h) sopra riportati, applicando le seguenti aliquote per SCAGLIONE di incentivo corrisposto:

- fino a 500 euro nessun assorbimento
- per importi superiori a 500 euro e fino a 2.065 euro - assorbimento del premio di risultato di un importo pari al 10% dell’importo dell’incentivo superiore a 500 euro
- per importi superiori a 2.065 euro e fino a 3.615 euro - assorbimento del premio di risultato di un importo pari a 156,50 euro + il 25% dell’importo dell’incentivo superiore a 2.065 euro
- per importi superiori a 3.615 euro e fino a 5.164 euro - assorbimento del premio di risultato di un importo pari a 544,00 euro + il 45% dell’importo dell’incentivo superiore a 3.615 euro
- per importi superiori a 5.164 euro - assorbimento del premio di risultato di un importo pari a 1.241,05 euro + il 65% dell’importo dell’incentivo superiore a 5.164 euro

## 5. Progressioni economiche all’interno delle aree

Ai sensi dell’art. 14 del CCNL 2019-2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell’allegata Tabella A del CCNL.

A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL.

L’attribuzione dei “differenziali stipendiali” si configura come progressione economica all’interno dell’area e non determina l’attribuzione di mansioni superiori.

L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 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.
- b) E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

L'applicazione di tali regole definite dal CCNL si esplica coi seguenti punti:

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori del Comune di Modena presenti alla data del 1° gennaio che non abbiano beneficiato **negli ultimi 3 anni** di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza della progressione economiche effettuate;  
per i dipendenti venuti in mobilità si tiene conto anche delle progressioni economiche effettuate presso l'ente di provenienza negli ultimi 3 anni;  
sono esclusi i dipendenti di categoria D posti in aspettativa a seguito di conferimento di incarichi dirigenziali.
- i differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del seguente numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva
- per l'anno 2023 e a seguire, il numero dei differenziali è definito in base a una percentuale **nell'ambito di ciascuna area pari al 45%** rispetto al totale personale avente i requisiti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, in ciascuna area (Funzionari, Istruttori, Operatori esperti e Operatori), fatto salvo l'eventuale superamento di un ammontare destinato a tale istituto pari a 170.000 euro; in caso di superamento della predetta quota la percentuale sarà rideterminata per tutte le aree nel rispetto del limite delle risorse stanziate;
- la graduatoria viene definita in base ai seguenti criteri:

1) **fattore 1: 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; per i dipendenti venuti in mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno di volta parametrare a quelle vigenti nel Sistema di valutazione del Comune di Modena Il punteggio medio complessivo ottenuto determina un dato valore come riportato nella Tabella seguente, che ha un peso percentuale di ponderazione pari al 60%

2) **fattore 2: esperienza professionale.** Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi;

Il punteggio medio complessivo ottenuto determina un dato valore come riportato nella Tabella seguente, che ha un peso percentuale di ponderazione pari al 40%

3) il punteggio complessivo ponderato ottenuto sommando il fattore 1 e 2 si va a sommare a un punteggio aggiuntivo da attribuire al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale ponderato ottenuto con l'applicazione dei precedenti criteri (fattore 1 e 2), come rappresentato nella Tabella seguente.

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7	Colonna 8	Colonna 9
Media valutazione	Punteggi attribuibili	Ponderazione 60%	Esperienza professionale- anni di anzianità nel profilo	Punteggi attribuibili	Ponderazione 40%	Punteggio totale ponderato	Maggiorazione del 3% del punteggio ponderato totale per personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Punteggio totale ponderato o maggiorato
Media della valutazione del triennio compresa fra 105,1 e 120	9		Oltre 10 anni	9		Colonna 3+ colonna 6	3% del valore della Colonna 7	Colonna 7+ colonna 8
Media della valutazione del triennio compresa tra 105 e 90	6		Da 5 a 10 anni	6				
Media della valutazione	3		Fino a 5 anni	3				

del triennio inferiore a 90								
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

5. Per gli incaricati di posizione organizzativa / elevata qualificazione le valutazioni saranno riparametrate come segue:

- punteggio da 110,1 a 120 = 120
- punteggio da 100,1 a 110 = 110
- punteggio da 90,1 a 100 = 100
- punteggio da 80,1 a 90 = 90
- punteggio fino a 80 = 80

A partire dall'anno 2023, a seguito della modifica del sistema di valutazione e misurazione della performance, la riparametrazione avverrà con la seguente scala:

- punteggio da 150,1 a 160 = 120
- punteggio da 140,1 a 150 = 110
- punteggio da 130,1 a 140 = 100
- punteggio da 120,1 a 130 = 90
- punteggio fino a 120 = 80

7. Nel caso in cui sia abbia avuto nel corso dello stesso anno due valutazioni (casi di mobilità, incarichi di p.o., ecc.), si procede con una valutazione ponderata dei due punteggi ottenuti;

8. Nel caso di un punteggio complessivo a pari-merito, si procede a valutare l'esperienza professionale in relazione all'anzianità di servizio maturata presso il Comune di Modena del singolo dipendente, anche indipendentemente dalla categoria giuridica di inquadramento;

A tale scopo può essere considerata anche l'anzianità di servizio maturata con precedente contrattato in caso di riassunzione continuativa presso l'ente (è continuativa anche quella che comporta uno stacco di 1 solo giorno).

A tale scopo può essere considerata anche l'anzianità di servizio maturata a tempo determinato, anche con contratto di formazione e lavoro, nei casi in cui è seguita assunzione senza stacco a tempo indeterminato.

Per i dipendenti venuti in mobilità si considerano anche le anzianità di servizio maturate presso gli enti di provenienza, anche indipendentemente dalla categoria giuridica di inquadramento

In caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione l'anzianità nella categoria giuridica o area;

In caso di ulteriore parità verranno ammessi alla progressione economica orizzontale tutti i dipendenti che risultino a pari-merito con l'ultimo ammesso

L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno di riferimento.

## 6. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa

Ai sensi dell'art. 80 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" del CCNL funzioni locali 2019-2021, le risorse rese annualmente disponibili sono destinate anche a:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

La contrattazione integrativa destina alla performance individuale almeno il 30% del totale delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 80 (premi correlati alla performance organizzativa; premi correlati alla performance individuale; indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione)

### Premi correlati alla performance individuale

#### a) destinatari degli incentivi dei premi

1. Il premio individuale può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche per le assunzioni in corso di anno sono necessari minimo 60 giorni netti di effettivo servizio prestato, indipendentemente dai giorni lordi di presenza in servizio.

Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune di Modena, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 60 giorni netti rispetto ai 360 lordi.

2. Per i dipendenti a tempo determinato e per il personale in somministrazione il requisito è essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo nell'anno di riferimento almeno sei mesi continuativi (180 giorni netti calcolati in trentesimi).

3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.

4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato o con contratto in somministrazione, i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.

5. Gli istruttori educativi (insegnanti scuola infanzia e educatori) a tempo determinato o con contratto in somministrazione devono avere un contratto annuale su anno scolastico che cominci nell'anno precedente a quello di riferimento con un incarico pari almeno a 25 ore settimanali, la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni calcolati in trentesimi. Per questi vale il requisito di almeno sei mesi continuativi (180 giorni netti) di effettivo servizio.

6. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di premio individuale da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, e al personale con contratto in somministrazione, viene erogato il premio base correlato relativo all'area professionale di inquadramento.

7. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004.

b) correlazione tra punteggio di valutazione e valore del premio individuale

1. L'erogazione del premio individuale può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni dirigente di settore, avvalendosi eventualmente dei suoi collaboratori, procede entro giugno dell'anno successivo, a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nel SMVP vigente.

2. La scheda di valutazione, articolata in 3 aree, produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 120 punti.

3. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di premio individuale risulta essere la seguente:

- fino a 69,9 punti: nessun incentivo
- da 70 a 79,9 punti: premio base = X
- da 80 a 89,9 punti: premio base + 15%
- da 90 a 109,9 punti: premio base + 30%
- da 110 a 120 punti: premio base + 40%.

c) modalità di individuazione del valore delle quote di premio individuale

1. L'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione.

2. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione del personale afferente il settore con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% del personale del settore

Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di personale che è stato presente nell'anno di riferimento **in quel settore**.

Ciò significa che, fatti salvi i ricorsi eventualmente accolti, **al massimo al 40% del personale di ciascun settore potrà essere attribuita la quota più alta del premio individuale pari a X+40%**, tenendo conto, se possibile, nel rispetto di una coerenza della valutazione del personale del settore, di un equilibrio tra le diverse aree.

Se un dipendente nel corso dell'anno di riferimento ha cambiato settore, sarà conteggiato, anche ai fini della determinazione del 40%, nel settore in cui ha svolto più mesi di servizio; nel caso in cui i mesi di servizio risultassero pari, sarà conteggiato nell'ultimo settore in cui ha svolto servizio.

Per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di premio individuale saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

L'attribuzione dei punteggi 110 e 120 negli anni passati non può costituire alcun automatismo per le successive valutazioni.

3. La somma di tutte le valutazioni di tutti i settori definisce, per ciascuna area di classificazione, il numero di personale collocato nelle diverse fasce di punteggio sopra definite.

Tali numeri vengono ponderati in primo luogo con il fattore di correlazione relativo a ciascuna area di classificazione del personale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019-2021:

Area	Tabellare	Fattore di correlazione
Area dei Funzionari	23.212,35	127
Area degli Istruttori	21.392,87	117
Area degli Operatori esperti	19.034,51	104
Area degli Operatori	18.283,31	100

In secondo luogo, i risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio, come descritto al precedente punto **b**):

*Fattore di correlazione merito-premio*

Punteggio di valutazione	Fattore di correlazione
0-60	zero premio
70 – 79,9	premio base
80 – 89,9	premio base + 15%
90-109,9	premio base + 30%
110-120	premio base + 40%

Si ottiene in questo modo un totale complessivo di quote ponderate.

Tale numero viene utilizzato quale divisore della quota di risorse decentrate destinata agli incentivi di premio individuale; il risultato individua il valore del premio base X per l'area degli operatori; il premio base X di tale area ponderato con il fattore correttivo delle diverse aree determina il valore del premio base X di ciascuna area; a loro volta, i singoli premi base X di ciascuna area ponderati con il fattore di correlazione merito-premio definiscono i valori dei premi di premio individuale correlati alle differenti fasce di punteggio di valutazione della performance individuale.

d) compensazioni

I premi correlati alla performance individuale nei casi eventuali di corresponsione degli incentivi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 o di altri incentivi ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL del 21.5.2018 (riferimento art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022), sono ASSORBITI, applicando le seguenti aliquote per SCAGLIONE di incentivo corrisposto:

- fino a 500 euro nessun assorbimento
- per importi superiori a 500 euro e fino a 2.065 euro - assorbimento del premio individuale di un importo pari al 10% dell'importo dell'incentivo superiore a 500 euro
- per importi superiori a 2.065 euro e fino a 3.615 euro - assorbimento del premio individuale di un importo pari a 156,50 euro + il 25% dell'importo dell'incentivo superiore a 2.065 euro
- per importi superiori a 3.615 euro e fino a 5.164 euro - assorbimento del premio individuale di un importo pari a 544,00 euro + il 45% dell'importo dell'incentivo superiore a 3.615 euro
- per importi superiori a 5.164 euro - assorbimento del premio individuale di un importo pari a 1.241,05 euro + il 65% dell'importo dell'incentivo superiore a 5.164 euro

e) mobilità interne all'Ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, il dirigente di settore a cui viene inviato il tabulato con il nome del dipendente interessato a tale eventualità, deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

f) assenze e part-time

Nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (area 3 della scheda di valutazione) prescinde dal profilo orario. Non è quindi possibile attribuire, con riferimento all'area 3 della scheda, un punteggio più basso in relazione al profilo orario del dipendente valutato.

g) mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni superiori, la quota di premio individuale generale corrispondente alla valutazione data per l'area di appartenenza, per il periodo in oggetto, sarà successivamente proporzionata al valore della quota dell'area per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.

h) consegna delle schede di valutazione e ricorsi

1. Le schede di valutazione saranno esclusivamente consegnate al dipendente tramite colloquio individuale, nel corso del quale il dirigente o suo delegato deve illustrare nel dettaglio al dipendente i fattori che hanno portato ad attribuire i relativi punteggi. È previsto, ai sensi del SMVP vigente, in corso d'anno (entro la fine del primo semestre) un colloquio intermedio che il dirigente di settore e/o suo delegato (diretto responsabile) sono tenuti a svolgere, col personale le cui prestazioni individuali potrebbero tradursi in una valutazione complessivamente negativa (inferiore ai punti 20) per quanto concerne l'area 3 della scheda e quindi con riferimento alle competenze/comportamenti.

2. I dipendenti possono presentare ricorso avverso la valutazione al Dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale e richiedere un colloquio finalizzato alla discussione delle motivazioni dei ricorsi, in cui parteciperanno il dirigente di settore ed il diretto responsabile della persona interessata. Il dipendente può richiedere la presenza di un dirigente sindacale di cui all'art. 3 comma 1, lettere da b) a e) del CCNQ.

Le risposte ai ricorsi devono essere date ai dipendenti interessati entro i termini fissati dall'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse.

Fatti salvi i ricorsi eventualmente accolti, in ciascun settore non è possibile il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio individuale pari a X+40%.

i) risparmi

Il risparmio che si genera per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno, a seguito dei pagamenti degli incentivi di cui al presente punto, saranno destinati all'accoglimento di eventuali ricorsi e per la quota restante, fatto salvo una diversa disciplina in sede di accordo economico, ad una ridistribuzione automatica sulla base delle singole quote ottenute, a tutto il personale a cui sia stato attribuito l'incentivo di premio individuale.

Premi correlati alla performance organizzativa- obiettivi dell'ente

Ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione), al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

1. La valutazione della performance organizzativa viene svolta annualmente in base alla metodologia definita dal SMVP vigente e gli esiti sono riportati nella Relazione sulla performance validata dal Nucleo di valutazione.
2. Al personale di cui al precedente punto (*performance individuale*) sarà erogato un premio correlato alla performance organizzativa dell'ente, come misurata e valutata ai sensi del Sistema di valutazione vigente.
3. L'erogazione di questo premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance dell'ente e la distribuzione in relazione al seguente fattore di correlazione con le aree del sistema di classificazione.

*Fattore di correlazione con le aree*

Area	Tabellare	Fattore di correlazione
Area dei Funzionari	23.212,35	127
Area degli Istruttori	21.392,87	117
Area degli Operatori esperti	19.034,51	104
Area degli Operatori	18.283,31	100

**7. Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lettere b) del CCNL 2015-2018 (riferimento art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022)**

1. Gli incentivi correlati a tali obiettivi saranno distribuiti al personale coinvolto nei singoli obiettivi, come attestato negli appositi strumenti di programmazione in base ai seguenti criteri:
  - a) avere ottenuto – con riferimento all'anno in oggetto- una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti
  - b) in relazione al fattore di correlazione con le aree, come da tabella sotto riportata.

Area	Tabellare	Fattore di correlazione
Area dei Funzionari	23.212,35	127
Area degli Istruttori	21.392,87	117
Area degli Operatori esperti	19.034,51	104
Area degli Operatori	18.283,31	100

2. I suddetti incentivi non sono fra loro cumulabili, pertanto nel caso in cui un operatore sia coinvolto in più obiettivi percepirà il compenso relativo ad uno solo.

**8. Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

1. Gli incentivi correlati a tali servizi, nel caso in cui vi siano entrate a questo titolo, saranno distribuiti al personale coinvolto nella realizzazione di tali attività, e rendicontati con determinazione del Direttore Generale, come attestato dal dirigente del settore in sede di consuntivo negli appositi strumenti di programmazione in base ai seguenti criteri:

- a) avere ottenuto – con riferimento all'anno in oggetto - una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti
- b) in relazione al fattore di correlazione con le aree, come da tabella sotto riportata.

Area	Tabellare	Fattore di correlazione
Area dei Funzionari e titolari di incarichi di EQ	23.212,35	127
Area degli Istruttori	21.392,87	117
Area degli Operatori esperti	19.034,51	104
Area degli Operatori	18.283,31	100

## 9. Organismo paritetico per l'innovazione

1. Le parti danno atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione è stato attivato, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 16.11.2022. L'organismo si riunisce almeno 2 volte l'anno e ogni qualvolta l'ente o le OOSS lo richiedano per svolgere, come strumento attivo di sviluppo di proposte e analisi, le attività previste dal sopracitato articolo.

## 10. Bacheca sindacale elettronica

1. Al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di raggiungere in maniera più efficace, capillare e tempestiva tutto il personale, è stata istituita la Bacheca Sindacale Elettronica (BSE) come "spazio di lavoro" all'interno della intranet, accessibile per la consultazione da parte di tutto il personale, e dove ogni sigla sindacale rappresentativa e la RSU in qualità di soggetto unitario hanno a disposizione un apposito spazio per la pubblicazione delle proprie comunicazioni e dei propri riferimenti.

2. L'istituzione della Bacheca Sindacale Elettronica ed il relativo Disciplinare sono stati definiti mediante il protocollo d'intesa prot. n. 442432/2022, di cui si riprendono di seguito i contenuti principali:

- Ai fini della pubblicazione nella BSE di documenti / eventi / notizie:
  - per la RSU: un componente espressamente designato ed un suo delegato, in rappresentanza del soggetto unitario, saranno abilitati a pubblicare autonomamente, mediante accesso con credenziali appositamente istituite e previa formazione sulle modalità

di utilizzo dello strumento (il sistema consentirà di visualizzare autore, data e ora della pubblicazione e di eventuali successive modifiche)

- per le OO.SS.: non avendo accesso alla intranet in quanto soggetti esterni all'Ente, i referenti potranno inviare il materiale da pubblicare all'ufficio Relazioni sindacali (e-mail: [relazioni.sindacali@comune.modena.it](mailto:relazioni.sindacali@comune.modena.it)), che provvederà tempestivamente (e comunque entro 2 giorni lavorativi) alla sua pubblicazione, senza effettuare valutazioni sul materiale inviato.

- Le OO.SS. e la RSU possono utilizzare lo spazio web per “l'affissione” di pubblicazioni e comunicati inerenti esclusivamente materie di interesse sindacale e di lavoro, nel rispetto della vigente normativa. Non è consentita la pubblicazione di materiale multimediale, quali ad esempio file video o audio, ma è possibile rinviare a tali tipologie di files mediante link. È vietato l'uso per fini personali.
- Gli RLS, mediante un delegato appositamente incaricato, potranno pubblicare propri contenuti sulla pagina della intranet dedicata al tema “Prevenzione e protezione” mediante richiesta alla redazione di Comnet e potranno darne avviso sulla bacheca sindacale, richiamando il contenuto pubblicato mediante un link.
- A norma del CCNQ vigente, la RSU è un soggetto unitario che si esprime a maggioranza, quindi non può essere ammessa la pubblicazioni di documenti sottoscritti da singoli componenti della medesima che non rappresentino la RSU;
- I testi inseriti verranno mantenuti nel sito per un periodo massimo di 60 giorni, fatte salve richieste diverse motivate. Trascorso detto termine verranno rimossi dalla pubblicazione.
- La pubblicazione nello spazio web da parte di personale dipendente RSU del Comune di Modena dovrà avvenire al di fuori dell'orario di lavoro o, se in orario, utilizzando le ore di permesso sindacale.
- I referenti designati per l'implementazione della bacheca sindacale e/o per la trasmissione ai fini della pubblicazione sono direttamente e personalmente responsabili del corretto utilizzo dello strumento, dei contenuti inseriti e delle eventuali infrazioni alle norme vigenti. Il Comune di Modena è esonerato da ogni responsabilità relativa al contenuto delle pubblicazioni.
- Sono vietati contenuti oltraggiosi, diffamatori e/o discriminatori, volgari e comunque contrari alle norme di legge.
- Il settore Risorse umane e affari istituzionali e la Direzione Generale potranno segnalare eventuali anomalie o irregolarità alle singole sigle sindacali e, in caso di necessità, disporre la cancellazione delle informazioni ritenute non conformi a quanto previsto dal Regolamento per comportamenti non idonei al corretto utilizzo della bacheca in argomento, quale forma di tutela volta a contrastare l'uso illegittimo degli spazi.

## 11. Lavoro a distanza

La Regolamentazione del lavoro agile viene definita ai sensi del Titolo VI “Lavoro a distanza”, Capo I “Lavoro Agile”, art. 63 e ss. del CCNL, previo confronto relativo ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, ai criteri generali per l’individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché ai criteri di priorità per l’accesso agli stessi.

Nell’ambito delle politiche formative saranno previste specifiche iniziative sia su utilizzo di strumenti e piattaforme sia per rafforzare il lavoro in autonomia, la delega decisionale, la collaborazione e condivisione delle informazioni.

Gli obiettivi correlati al lavoro agile ed il relativo sistema di monitoraggio sono riportati nell’apposita sottosezione del PIAO.

## 12. Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno dicembre).

Nelle domande deve essere indicata l’eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

2. L’ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal CCNL;
- b) l’attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporta una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità
- c) si determini un pregiudizio alla funzionalità dell’Ente adeguatamente motivato in rapporto alla mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta.

3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs.n. 81/2015e
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigente disposizioni di legge.

4. I dipendenti che nel corso dell'anno si trovano in una delle condizioni indicate nell'art. 8, commi 3 e 7 del D.lgs n. 81/2015, possono richiedere la trasformazione dell'orario di lavoro a tempo parziale in qualsiasi periodo dell'anno.

5. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, prorogabile, l'incremento della percentuale massima prevista, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

### **13. Orario di lavoro e flessibilità oraria**

1. Le articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro sono contenute nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e potranno essere oggetto di modifica e/o integrazione previo confronto con la parte sindacale, se richiesto da almeno uno dei soggetti di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL Funzioni Locali.

2. E' possibile fruire della flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, convenzionalmente stabilita in 1 ora dalle 7.45 alle 8.45.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato di norma entro i due mesi successivi alla maturazione secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favorite nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza e cioè di 0,30 minuti dalle 8,45 alle 9,15, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigente
- altri casi specificamente autorizzati dal dirigente responsabile.

I dipendenti degli uffici con rapporto di lavoro a part-time ed ingresso standard (ore 8.00) hanno la stessa flessibilità dei dipendenti a tempo pieno.

I dipendenti degli uffici con rapporto di lavoro a part-time, ma orario di ingresso diverso da quello standard (ad es: ore 8.30) hanno una flessibilità oraria che non può comunque superare le ore 9.15.

## **Banca delle ore**

L'istituzione e le condizioni di maturazione e fruizione della Banca delle ore sono definite nell'accordo n. 19/2003 che si richiama e si integra come segue: per gli operatori ed esecutori educativi, il conto individuale presso la Banca delle ore è costituito da un massimo di 50 ore non reintegrabili.

## **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa effettiva di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche, senza maturazione del buono pasto.

Il diritto al buono pasto matura solo con una pausa di almeno 30 minuti come previsto dal CCNL. La pausa deve essere certificata dall'effettiva timbratura del cartellino.

2. I dipendenti, compresi quelli in turno, che svolgono l'attività lavorativa nei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata minima di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, fermo restando che la prestazione lavorativa complessiva deve essere di almeno 7 ore.

## **Festività infrasettimanale**

I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per riposo compensativo o corresponsione dell'indennità di turno. Ai fini dell'applicazione di tale facoltà di opzione (riferimento art. 7 del CCNL 16.11.2022) si applicano le seguenti disposizioni:

- a) i dipendenti interessati all'opzione del riposo compensativo pari a un numero equivalente di ore, da fruire entro due mesi dal turno effettuato, devono comunicare la propria scelta alla Segreteria di appartenenza che provvederà a trasmetterla all'ufficio Stipendi del Settore Risorse umane e affari istituzionali;
- b) in assenza di tale comunicazione, verrà applicato il pagamento della maggiorazione oraria del 100% di cui all'art. 30 c. 5 lett. d), esclusivamente per le ore lavorate in turno festivo infrasettimanale cadente nell'intervallo dalle ore 00.00 alle ore 23.59;
- c) la comunicazione di cui sopra ha efficacia dal primo giorno del mese successivo;
- d) la scelta è impegnativa per almeno un anno.

## **14. Reperibilità**

1. Il limite di 6 volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale è elevato fino a un massimo di 7 giorni al mese, corrispondente a 72 giorni all'anno pari a 1728 ore.

2. Si definisce l'innalzamento della quota di indennità di reperibilità a 13 euro per 12 ore.

## 15. Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art 84 del CCNL 2019-2021, per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
2. Le seguenti specifiche responsabilità devono essere attribuite con atto formale dal dirigente responsabile e sono da confermare o modificare annualmente. È possibile procedere con un unico atto ricognitivo da far sottoscrivere a tutti gli interessati.
3. Il compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'area di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste per quell'area professionale.

Tipologia di responsabilità	Aree interessate
Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità degli addetti alle relazioni con il pubblico nei quartieri	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	Area dei Funzionari
Responsabilità derivante da specifiche nomine formali in qualità di preposto ai sensi delle norme sulla sicurezza	Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità di redazione, firma e attuazione dei Piani Assistenziali in struttura protetta da parte delle RAA	Area degli Istruttori
Responsabilità di procedimento amm.vo risultato da atto formale di assegnazione da parte del dirigente e da elenco dei procedimenti amm.vi pubblicato	Area dei Funzionari
Responsabilità di firma di pareri nell'istruttoria tecnica finale in ambito ambientale, urbanistico ed edilizio, in ambito impiantistico (es. certificazioni)	Area dei Funzionari Area degli Istruttori

Responsabilità di Unità Organizzativa complessa, con assegnazione di almeno 20 dipendenti oppure di due o più Unità Organizzative complesse composte da almeno 10 dipendenti assegnati ciascuna	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD);	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di attività connesse alla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di attività legate all’attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti dall’essere presidio e punto di riferimento tecnico o amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti dal presidio di progetti complessi in ambito culturale, sociale ed educativo	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di attività di comunicazione e informazione;	Area dei Funzionari
Responsabilità derivanti dal presidio di attività connesse a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);	Area dei Funzionari

4. Le specifiche responsabilità riportate in tabella non sono cumulabili tra loro.

5. L’incentivo correlato alla specifica responsabilità, 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

6. I medesimi 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

7. L’incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

8. L’indennità non può essere riconosciuta al personale a tempo determinato che abbia un assegno ad personam.

9. L'indennità non può essere riconosciuta al personale tecnico che percepisce gli incentivi tecnici nel ruolo di RUP.

10. L'indennità per specifiche responsabilità 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.

## 16. 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 in una condizione di difficoltà organizzativa legata all'esigenza di garantire la massima tutela sanitaria dell'utenza.

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;

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 2023 sono commisurate come segue:

Condizione di lavoro	Importo giornaliero	Importi singole voci	Riferimento fattispecie
A.d.B. (area degli Operatori Esperti) che operano nelle strutture protette	4,6	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)
		1,3	Comma 2 lettera e)
Collaboratore ai servizi di cucina (area degli Operatori Esperti) della struttura protetta	2	1	Comma 2 lettera a): utenza complessa
		1	Comma 6, lettera a)
Operatori appartenenti all'area degli Operatori Esperti e all'Area degli Istruttori dei seguenti servizi:	1		Comma 2 lettera a)
<ul style="list-style-type: none"> <li>ufficio anagrafe</li> <li>ufficio stato civile</li> <li>biblioteca Delfini</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			
Operatori tecnici appartenenti all'Area degli Operatori e all'Area degli Operatori Esperti: 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 appartenenti all'Area degli Istruttori: attivazione dei servizi	2,3	1,3	Comma 2 lettera c)
		1	Comma 6 lettera c)
Insegnanti di scuola d'infanzia (Area degli Istruttori)	1	1	Comma 2 lettera d): presenza in sezione di bambini problematici non certificati
Educatori d'infanzia (Area degli Istruttori)	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 appartenenti all'Area degli Operatori ed esecutori educativi appartenenti all'Area degli Operatori Esperti, operanti in scuole d'infanzia e nidi	1,3		Comma 2 lettera c): sorveglianza bambini per brevi periodi in situazioni impreviste
Collaboratori di cucina nei nidi (area degli Operatori Esperti)	1		Comma 6 lettera a)

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 e in somministrazione viene riconosciuta la presente indennità a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 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 180 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

### 17. 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.

### 18. 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. 100 del CCNL 16.11.2022, 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. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022.

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 e serale anche in rapporto al contingente minimo di persone in servizio rispetto agli interventi;
- 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 2023 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	10	3	Comma 6, lett. a) - ponderata
		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)
Notturno	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 che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 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 180 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.

## 19. 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 permane fino a quando non si provvede alla modifica dello stesso, tenuto conto dell'annualità.

2. L'importo dell'indennità 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
  - 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, 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
  - 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** per il personale che opera in via prevalente all'esterno
- coefficiente **0,3** per il personale che opera in via prevalente all'interno a cui è stata attribuita la responsabilità connessa a: gestione banche dati, videosorveglianza, programmi gestionali della Centrale operativa; rendicontazione di risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio; istruttoria di un procedimento amministrativo di fasi che implicano la partecipazione di altri soggetti esterni; istruttoria, degli atti indispensabili per un sinistro stradale; ricerca, studi, aggiornamento professionale finalizzate anche all'approfondimento di casi specifici per eventuale contenzioso; addestramento tecniche operative.
- coefficiente **0,35** per il personale a cui è attribuita 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 97, comma 2 del CCNL 16.11.2022;

b) grado rivestito secondo la seguente tabella:

GRADO RIVESTITO	COEFFICIENTE
Agente	0,3
Agente scelto	0,7
Assistente	0,9
Assistente scelto	1,1
Assistente capo	1,3
Sovraintendente	1,5
Sovraintende maggiore	1,7
Ispettore	2
Ispettore capo	2,4
Ispettore superiore	2,6
Commissario	2,8
Commissario capo	3
Commissario superiore	3,2
Commissario maggiore	3,4

4. Il riconoscimento dell'indennità agli appartenenti al Corpo della Polizia 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.

## **20. 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.

## **21. Compensi derivanti da specifiche norme di legge**

1. Di seguito si dà elencazione delle principali fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, per le quali, mediante specifici accordi tra le parti o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo si prevede di definire regolamentazioni/disposizioni per l'erogazione:

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali di cui all'art 56 ter del CCNL 21.5.2018 da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
- incentivi per le funzioni tecniche (D.lgs. 36/2023);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per la gestione delle entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018).

2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento dell'attività sopra indicate vengono saldati, una volta all'anno da settore Risorse Umane dopo che il dirigente di settore di riferimento ha adottato la disposizione di liquidazione sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti che siano stati stipulati i relativi accordi.

3. I parametri di assorbimento sono definiti al punto 6, performance individuale, lett. c).

4. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

## **22. Formazione**

L'Amministrazione provvede alla definizione dei Piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del personale", art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL, previo confronto con le OOSS e Rsu relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

I piani triennali di formazione confluiscono nell'apposita sezione del Piao.

Il confronto sul piano formativo annuale deve avvenire entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

### **23. Salute e Sicurezza**

1. Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno semestralmente per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernente la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate ai fini della sicurezza e della protezione della salute in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alle parti sindacali tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro
- malattie professionali
- aggiornamento DVR e stress lavoro-correlato
- analisi di genere del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno

4. Al fine di supportare il personale di particolari servizi o profili professionali, verrà definito un protocollo operativo tra datore di lavoro, RSPP e RLS per garantire anche la supervisione dei gruppi di lavoro in relazione a specifici fabbisogni rilevati nelle u.o. dell'ente.

5. Al fine di prevenire e affrontare situazioni di criticità del personale, l'Ente si impegna a confrontarsi con le organizzazioni sindacali sullo stato di attuazione delle valutazioni del rischio stress lavoro-correlato, congiuntamente agli RLS.

### **24. Welfare integrativo**

Le risorse da destinare eventualmente al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, saranno definite dalle parti nell'accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse del Fondo.

### **25. Identità alias**

1. Le parti recepiscono quanto previsto dall'art. 28 del CCNL vigente e ne valorizzano i contenuti, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici transgender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti lavorativi.

A tal fine si attiverà un confronto per la regolamentazione dei modi e tempi per la richiesta della identità alias, come da art. 28.

## **26. Congedi e agevolazioni per le donne vittime di violenza**

Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.2022, dando atto che verrà agevolata il più possibile la concessione dell'aspettativa anche in deroga alle previsioni contrattuali.