



Comune di Grosseto

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

PARTE NORMATIVA



In data 13/12/2023, presso sede del Comune di Grosseto in Piazza Duomo n. 1, si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica, la delegazione di parte sindacale e la RSU per la sottoscrizione definitiva del seguente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 - parte normativa.

INDICE

Titolo I - Disposizioni generali

- Art. 1 - Ambito di applicazione
- Art. 2 - Oggetto, principi e finalità
- Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative
- Art. 4 - Interpretazione autentica

Titolo II - Relazioni sindacali

- Art. 5 - Relazioni sindacali

Titolo III - Ordinamento professionale

- Art. 6 - Classificazione del personale: norme di prima applicazione
- Art. 7 - Personale incaricato di Elevata Qualificazione
- Art. 8 - Progressioni economiche all'interno delle Aree
- Art. 9 - Progressioni economiche tra le Aree

Titolo IV - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

- Art. 10 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 12 - Welfare integrativo
- Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 15 - Turnazioni (art. 30 del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 16 - Indennità di reperibilità
- Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

Titolo V - Rapporto di lavoro

- Art. 18 - Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi (art. 7, comma 4, lett. i), del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 20 - Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 21 - Orario di lavoro flessibile (art. 36 del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 22 - Orario multiperiodale (art. 31 del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 23 - Lavoro straordinario
- Art. 24 - Personale che fruisce della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del turno di lavoro (art. 35, comma 10, del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 25 - Lavoro a distanza

Titolo VI - Personale della Polizia Locale

- Art. 26 - Indennità di funzione (art. 97 del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 27 - Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL del 16/11/2022)
- Art. 28 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 del CCNL del 16/11/2022)



Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Ambito di applicazione

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

Art. 2
Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che la legge e le disposizioni dei vigenti CC.CC.NN.L. demandano a tale livello di contrattazione.
2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3
Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31/12/2025.
2. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo risorse decentrate.
3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri CC.CC.NN.L. di applicazione immediata, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.
4. Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'Ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richieda. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.



Art. 4

Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le parti firmatarie si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Ente ed i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispetti ed obblighi, nonché alla prevenzione di conflitti.
2. Le relazioni sindacali sono disciplinate dagli artt. da 3 a 10 del CCNL del 16/11/2022 che qui interamente si richiamano.

Titolo III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6

Classificazione del personale: norme di prima applicazione

1. Il CCNL del 16/11/2022 ha modificato il sistema di classificazione del personale degli enti locali, introducendo un'articolazione in quattro Aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori (*ex* categoria A);
 - Area degli Operatori esperti (*ex* categoria B - posizioni di accesso B1 e B3);
 - Area degli Istruttori (*ex* categoria C);
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (*ex* categoria D).
2. La revisione dei profili professionali sulla base delle indicazioni contenute nell'art. 6 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, per come applicate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022, e nel CCNL del 16/11/2022, dovrà individuare i profili innovativi che vanno previsti, indicare le conoscenze, i comportamenti, le capacità e le attitudini che devono essere posseduti e devono essere concretamente utilizzati, fissare i criteri per la definizione delle equivalenze, individuare i profili professionali in relazione al modello organizzativo dell'Ente, identificandoli e collocandoli nelle corrispondenti Aree nel rispetto delle relative declaratorie previste dall'allegato A del medesimo CCNL.
3. La revisione dei profili sarà oggetto di specifica informazione preventiva ed eventuale confronto con le OO.SS. e la RSU.



Art. 7

Personale incaricato di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del 01/04/2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. In fase di prima applicazione, si rimanda integralmente al vigente Regolamento inerente le procedure ed i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 48 del 14/02/2019, ed al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 467 del 14/12/2020.

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per ciò che riguarda la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree, si rimanda ad una specifica regolamentazione, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 9

Progressioni economiche tra le Aree

1. Per ciò che riguarda la disciplina delle progressioni economiche tra le Aree, si rimanda ad una specifica regolamentazione, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL del 16/11/2022.

Titolo IV

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 10

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16/11/2022.
2. Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL del 16/11/2022 e contrattate nell'anno di utilizzo.
3. Confluiscono nel Fondo risorse decentrate le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 11

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. In fase di prima applicazione, si rimanda al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 467 del 14/12/2020 ed a quanto previsto dagli artt. 15 e 16 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportati:

Art. 15

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi previsti nel PEG e risultanti nella scheda di valutazione del dipendente secondo il regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance.



Art. 16

Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente, utilizzando la scheda di valutazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa nel caso in cui abbiano reso una effettiva attività lavorativa per almeno 60 giorni, nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, o di 72 giorni se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni.
3. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, tenendo conto della categoria di appartenenza, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 40% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 2% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.
10. La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è attribuita sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.

2. In merito ai criteri di differenziazione del premio sulla base dell'Area di appartenenza (ex categoria economica), le parti concordano di utilizzare i seguenti valori di riferimento di cui alla tabella G del CCNL del 16/11/2022:

Area	Importo tabella G CCNL 16/11/2022
Area Operatori	€ 18.283,31
Area degli Operatori Esperti	€ 19.034,51
Area degli Istruttori	€ 21.392,87
Area dei Funzionari ed EQ	€ 23.212,35

Art. 12

Welfare integrativo

1. Le parti concordano di attivare il welfare integrativo attraverso benefici rivolti ai propri dipendenti anche mediante l'attuazione di convenzioni e/o accordi con operatori specializzati di settore.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL del 16/11/2022)

1. In fase di prima applicazione, si rimanda a quanto stabilito dagli artt. 8 e 9 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportati:



Art. 8

Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
E	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
F	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
G	Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo
H	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
I	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
L	Responsabilità di elaborazione di pareri anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere
M	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
N	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
O	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.)
P	Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc.)
Q	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
R	Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa
S	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
Da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	Da 1.000,00 a 1.500,00
Da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	Da 1.501,00 a 2.000,00
Oltre 7 fattispecie di responsabilità	Da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 3 compete al dirigente di riferimento.

9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate



le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Art. 9

Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12.

3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. Il Dirigente di riferimento provvederà, nell'ambito del Provvedimento Quadro, ad individuare il personale avente diritto alla predetta indennità. La liquidazione dovrà essere fatta a consuntivo dal Dirigente e dovrà essere attribuita sulla base del periodo di servizio prestato. La spettanza, intera o parziale, è valutata e liquidata dal dirigente di riferimento, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza.

2. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori, nell'Area degli Operatori esperti, nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del medesimo CCNL, può essere riconosciuta una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabile a € 4.000,00 per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Le tipologie di responsabilità cui fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:

- a) responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio, coordinamento di altro personale o conduzione di gruppi di lavoro;
- b) responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti particolarmente complessi o di uffici strategici per l'Ente;
- c) responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale;
- d) responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (responsabile della sicurezza nei cantieri, responsabile nei luoghi di lavoro, esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della pubblica amministrazione, ecc...).

4. L'importo annuo lordo dell'indennità è individuato sulla base delle suddette responsabilità affidate, fermi restando i seguenti importi minimi e massimi distinti per ciascuna Area di inquadramento dei dipendenti:

Area di inquadramento	Importo minimo indennità	Importo massimo indennità
Area degli Operatori	€ 500,00	€ 1.000,00
Area degli Operatori esperti		€ 2.000,00
Area degli Istruttori		€ 3.000,00
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		€ 4.000,00



5. Per le seguenti tipologie di responsabilità, l'importo annuo lordo dell'indennità, non cumulabile con quello di cui al comma 4, è pari a € 500,00:
- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
 - responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
6. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'importo dell'indennità di cui ai commi 4 e 5 è calcolato in proporzione alla percentuale della relativa prestazione lavorativa.
7. La spettanza è valutata dal Dirigente di riferimento a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire un'adeguata continuità ed assiduità nell'esercizio delle responsabilità affidate. A tal fine, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con la possibilità di assegnare temporaneamente le stesse responsabilità ad altro dipendente.
8. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal Dirigente di riferimento previa verifica del grado di effettivo esercizio delle responsabilità affidate e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.
9. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
10. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità compete al Dirigente di riferimento.
11. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
12. Le parti concordano di applicare le disposizioni di cui al presente articolo, dal comma 2 al comma 11, a decorrere dal 01/01/2024.

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022)

1. Per ciò che concerne la disciplina dell'indennità condizioni di lavoro, si rimanda a quanto stabilito dall'art. 7 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportato:

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

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

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1,20 € al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- Con sostanze chimiche e biologiche;*
- Con catrame – bitume – oli e loro derivati;*
- Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;*



L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 1,30 € al giorno

4. Al personale cui nel Provvedimento Quadro sia affidata la responsabilità del maneggio valori e che sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta l'indennità di cui al comma 1. Tale indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<i>Valori trattati Importi maneggiati giornalieri</i>	<i>Indennità €/giorno</i>
<i>Fino a € 3.000,00</i>	<i>1,00</i>
<i>Da € 3.001,00</i>	<i>2,00</i>

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità dovrà essere effettuata dal Dirigente nell'ambito del Provvedimento Quadro.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente che provvede ad effettuare la liquidazione con disposizione dirigenziale.

Art. 15

Turnazioni (art. 30 del CCNL del 16/11/2022)

1. Per ciò che concerne la disciplina delle turnazioni, si rimanda a quanto stabilito dall'art. 30 del CCNL del 16/11/2022.

2. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), del CCNL del 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l'onere relativo alla predetta indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. ac), del CCNL del 16/11/2022).

Art. 16

Indennità di reperibilità

1. Per ciò che concerne la disciplina della reperibilità, si rimanda a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 e dall'art. 14 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportato:

Art. 14

Reperibilità

1. In applicazione di quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 per far fronte a particolari esigenze connesse al servizio di protezione civile si conviene di elevare fino a 8 il limite delle 6 volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità.

2. Per esigenze di carattere eccezionale e per un limitato periodo di tempo, il limite di cui al comma precedente può essere elevato, su base volontaria, fino ad un massimo di 12.

3. Nel caso di cui ai commi precedenti l'indennità di reperibilità sarà corrisposta nella misura di seguito indicata:

- fino ad 8 volte € 10,33 per 12 ore al giorno;

- dalla 9 volta € 13,00 al giorno.

Art. 17

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. In fase di prima applicazione, si rimanda al Regolamento approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 221 del 20/06/2018.

2. I dipendenti che percepiscono compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge hanno diritto all'attribuzione della produttività di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 16/11/2022 con i seguenti limiti:



- fino ad € 3.000,00 la produttività viene attribuita interamente sulla base della valutazione conseguita;
 - da € 3.001,00 a € 6.000,00 la produttività viene attribuita sulla base della valutazione conseguita in misura pari alla percentuale di cui alla seguente formula $[(6.000,00 - \text{totale compensi percepiti}) / 3.000,00 * 100]$;
 - da € 6.000,00 la produttività non viene attribuita.
3. I limiti di cui al comma precedente si applicano anche per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione (*ex* posizioni organizzative).

Titolo V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18

Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

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

Art. 19

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi (art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL del 16/11/2022)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione ed assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente.
2. Ai fini di cui al precedente comma, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - l'utilizzo di strumenti tecnologici che migliorino anche la sicurezza sul posto di lavoro e la valorizzazione del lavoro svolto.



3. Le parti concordano che tali interventi possano essere condotti anche attraverso la realizzazione di tavoli tecnici dedicati.

Art. 20

Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione (*ex* posizioni organizzative). Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Il suddetto contingente può essere eccezionalmente superato in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro, fino ad un ulteriore 10%.
3. A tal fine, le parti concordano di individuare le seguenti gravi e documentate situazioni familiari con il seguente ordine di precedenza, di cui tenere conto nel caso in cui le richieste eccedano il contingente fissato:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21

Orario di lavoro flessibile (art. 36 del CCNL del 16/11/2022)

1. Si rimanda al Regolamento sull'orario di lavoro approvato dalla Giunta comunale ed a quanto stabilito dall'art. 20 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019.

Art. 22

Orario multiperiodale (art. 31 del CCNL del 16/11/2022)

1. In relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinate strutture organizzative, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è attivabile una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario (orario multiperiodale) secondo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL del 16/11/2022.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 23

Lavoro straordinario

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina del lavoro straordinario, si rimanda a quanto stabilito dall'art. 32 del CCNL del 16/11/2022.
2. Per il personale addetto alla diretta assistenza agli organi istituzionali, il limite individuale delle ore di lavoro straordinario autorizzabile è fissato nei limiti previsti dalla vigente normativa in materia e non può superare le



576 ore annue. L'autorizzazione può essere concessa per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 24

Personale che fruito della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del turno di lavoro (art. 35, comma 10, del CCNL del 16/11/2022)

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruito di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non inferiore a 10 minuti e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, i dipendenti:

- addetti ai servizi di protezione civile;
- inquadrati nell'area della vigilanza;
- inquadrati nell'area scolastica ed educativa;
- addetti al sistema bibliotecario e museale.

Art. 25

Lavoro a distanza

1. Per ciò che concerne il lavoro a distanza, nelle modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto, si rimanda al Regolamento approvato dalla Giunta comunale ed ai modelli operativi che consentono una corretta attuazione dell'istituto:

- accordo individuale;
- mappatura dei processi e conseguimento degli obiettivi;
- informativa sulla sicurezza sul lavoro;
- informativa sul trattamento dei dati personali;
- rendicontazione delle attività svolte.

Titolo VI

PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26

Indennità di funzione (art. 97 del CCNL del 16/11/2022)

1. In fase di prima applicazione, si rimanda a quanto stabilito dagli artt. 10 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportato:

Art. 10

Indennità di funzione Polizia Locale

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, commesse al grado rivestito.
2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
E	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
F	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione: funzioni di Ufficiale di P.G. al personale inquadrato in categoria C



G	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
H	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
I	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, trasparenza, educazione stradale e così via)
L	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
Da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	Da 1.000,00 a 1.500,00
Da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	Da 1.501,00 a 2.000,00
Oltre 7 fattispecie di responsabilità	Da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio funzioni. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 2 compete al dirigente di riferimento.

8. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità.

2. Ai dipendenti della Polizia Locale inquadrati nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL del 16/11/2022, può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Le tipologie di responsabilità cui fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:

- responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio, coordinamento di altro personale o conduzione di gruppi di lavoro;
- responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti particolarmente complessi;
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria al personale inquadrato nell'Area degli istruttori, ecc...);
- responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, trasparenza, educazione stradale, ecc...).

4. L'importo annuo lordo dell'indennità è individuato sulla base delle suddette responsabilità affidate, fermi restando i seguenti importi minimi e massimi distinti per ciascuna Area di inquadramento dei dipendenti:



Area di inquadramento	Importo minimo indennità	Importo massimo indennità
Area degli Istruttori	€ 500,00	€ 3.000,00
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		€ 4.000,00

5. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'importo dell'indennità di cui al comma 4 è calcolato in proporzione alla percentuale della relativa prestazione lavorativa.
6. La spettanza è valutata dal Dirigente di riferimento a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire un'adeguata continuità ed assiduità nell'esercizio delle responsabilità affidate. A tal fine, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con la possibilità di assegnare temporaneamente le stesse responsabilità ad altro dipendente.
7. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal Dirigente di riferimento previa verifica del grado di effettivo esercizio delle responsabilità affidate e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.
8. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
9. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
10. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità compete al Dirigente di riferimento.
11. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
12. Le parti concordano di applicare le disposizioni di cui al presente articolo, dal comma 2 al comma 11, a decorrere dal 01/01/2024.

Art. 27

Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL del 16/11/2022)

1. Ai dipendenti della Polizia Locale che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ovvero per almeno 4 ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno, compete una indennità giornaliera il cui importo è così determinato:
 - attività di vigilanza nei quartieri (vigile di prossimità, edilizia, commercio, annona) € 3,00;
 - attività di pronto intervento, nos, infortunistica, polizia giudiziaria € 3,00.
2. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
3. Il Dirigente della Polizia Locale provvederà ad individuare il personale avente diritto all'indennità di cui al presente articolo nell'ambito del provvedimento quadro.



Art. 28

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. In applicazione dell'art. 56 *ter* del CCNL del 21/05/2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Ente il corrispettivo delle prestazioni di lavoro straordinario da corrispondere al personale della polizia locale per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato ad incremento del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni di lavoro straordinario destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata pari a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
3. Le ore per prestazioni di lavoro straordinario aggiuntive non concorrono al limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999.

Art. 29

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 del CCNL del 16/11/2022)

1. Per ciò che concerne la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, e la modalità di utilizzo, si rimanda a quanto stabilito dall'art. 22 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportato:

Art. 22

Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale

1. *L'Amministrazione comunale destina, annualmente, per la previdenza complementare del personale della Polizia Municipale, nel rispetto della normativa vigente, risorse finanziate coi proventi dell'art. 208, comma 2, lett. a), del Decreto Legislativo n. 285 del 1992, nella misura del 3% degli introiti delle sanzioni per le violazioni al codice della strada da calcolarsi a consuntivo e non più a preventivo.*



SOTTOSCRIZIONE

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente	Simone Cucinotta	firmato in originale
Componente	Nazario Festeggiato	_____
Componente	Felice Carullo	_____

Delegazione di parte sindacale

CGIL FP	Salvatore Gallotta	_____
	Cristoforo Russo	firmato in originale
CISL FPS	Simona Piccini	firmato in originale
UIL FPL	Sergio Sacchetti	firmato in originale
	Sergio Lunghi	_____
	Andrea Santini	_____

RSU

Lucia Sani	firmato in originale
Francesca Pettini	firmato in originale
Stefano Santini	_____
Antonella Giuliarini	firmato in originale
Patrizia Pieri	firmato in originale
Elisabetta Sforzi	_____
Roberto Cassai	_____
Marco Passetti	firmato in originale
Fabio Buglieri	_____
Igor Galli	_____
Roberta Garosi	firmato in originale
Federica Capaccioli	firmato in originale