



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO 2023-2025**

\*\*\*\*\*

Il giorno 28.12.2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale, composta dal Presidente, dott. Alessandro De Pascali, Segretario generale del Comune di San Giovanni Lupatoto,

e dai dirigenti:

- Dott. Marcello Quecchia, dirigente area Economico Finanziaria e Servizi alla Cittadinanza;
- Arch. Margherita Romaniello, dirigente area Tecnica;

e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL Volontari

FP CGIL

CSA DDL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Marco Romani

Antonio

Roberto

Roberto

Antonio

Al termine, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di San Giovanni Lupatoto.

A. De Pascali

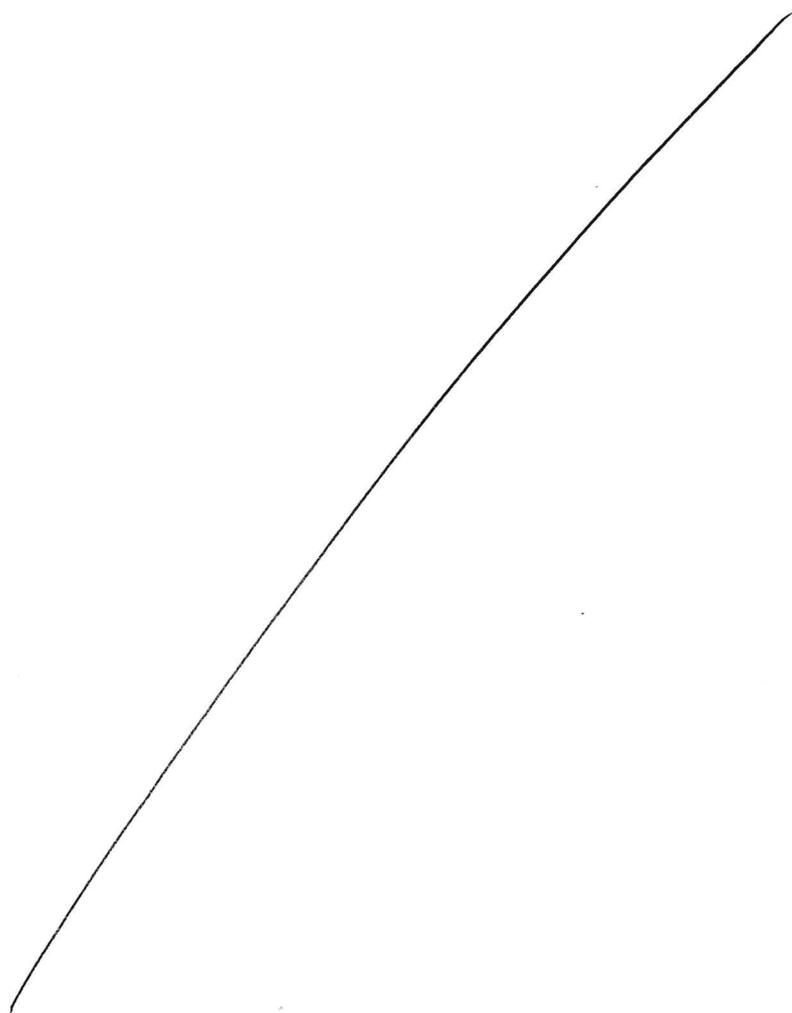
la

Quecchia

Romaniello

M. Romaniello

R





Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

*ve*  
*Wood*  
*fr. francesco*

*Aze Paul*  
*Paul*

*io h*

*CCSA*

*FP COL*  
*VP*

*CILE TP*  
*De*

*Int 3uo*

*Marka Paul*



**Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO**  
*Provincia di Verona*

Sommario

|  |    |
|--|----|
| CAPO I Disposizioni generali.....  | 3  |
| Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....                     | 3  |
| Art. 2 Interpretazione autentica.....  | 3  |
| CAPO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....   | 4  |
| Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree .....  | 4  |
| CAPO III Istituti correlati all'orario di lavoro.....  | 7  |
| Art. 4 Reperibilità .....  | 7  |
| Art. 5 Turnazioni .....  | 8  |
| Art. 6 Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro..... | 9  |
| CAPO IV Risorse e premialità.....  | 9  |
| Art. 7 Quantificazione delle risorse per la premialità .....                                       | 9  |
| Art. 8 Strumenti di premialità .....   | 10 |
| Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....         | 10 |
| Art. 10 Premio correlato alla performance .....  | 11 |
| Art. 11 Premio correlato alla performance e differenziazione.....                                  | 12 |
| CAPO V Disciplina delle indennità .....  | 14 |
| Art. 12 Principi generali.....   | 14 |
| Art. 13 Indennità condizioni di lavoro.....  | 15 |
| Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità.....   | 16 |
| CAPO VI Altri compensi ed incentivi.....   | 22 |
| Art. 15 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....                                 | 22 |
| Art. 16 Welfare integrativo.....   | 23 |
| Art. 17 Incentivi personale educativo e scolastico .....   | 23 |
| Art. 18 Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada .....                        | 23 |
| Art. 19 Indennità di servizio esterno .....  | 24 |
| CAPO VII Disposizioni finali .....   | 25 |
| Art. 20 Salute e sicurezza sul lavoro .....  | 25 |
| Art. 21 Innovazioni tecnologiche .....   | 25 |
| Art. 22 Disposizioni finali .....  | 26 |

*Handwritten notes in blue ink:*  
suo  
quale  
se

*Handwritten initials:*  
P  
E

*Handwritten signature:*  
no  
h  
Sra. Sra.

*Handwritten text:*  
FP CGIL  
Vg 2

*Handwritten signature:*  
CIFE FP  
A

*Handwritten signature:*  
CCCB  
AM



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

### CAPO I

### Disposizioni generali

#### Art. 1

##### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, con le possibili varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, su iniziativa di una delle parti, mediante apposito accordo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di sua entrata in vigore, relativamente agli istituti di contrattazione integrativa dal medesimo disciplinati.

#### Art. 2

##### Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse per giungere congiuntamente ad una interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la questione oggetto di interpretazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FP  
CGIL  
3  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO**  
*Provincia di Verona*

**Capo II**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 3**

**Progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, secondo le procedure definite nel presente contratto. Con decorrenza dall'anno 2024, essi sono finanziati annualmente per un importo non inferiore ai risparmi derivanti dalle progressioni economiche orizzontali in godimento al personale cessato nell'anno precedente.
3. I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, tenuto conto che nella parte stabile sono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
4. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto.
5. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
6. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

**6.1 Quantificazione delle risorse**

Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono finanziate con risorse di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del medesimo CCNL.

**6.2 Requisiti di partecipazione**

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che:

- per le Aree operatori ed operatori esperti: negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

- per l'Area Istruttori: negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

*per accedere*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

4 FP 16/12 Vg

*[Handwritten signatures]*



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

- per l'Area Funzionari ed E.Q.: negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

Costituisce requisito di partecipazione per il dipendente l'assenza, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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, e la progressione spetterà al primo che segue in graduatoria.

### 6.3. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

| Tabella - Criteri di valutazione per i differenziali stipendiali |   |  |  |                |
|--|---|--|--|----------------|
| Area   | Valutazione della performance del triennio precedente<br>(non inferiore a 40) | Esperienza professionale<br>(non superiore a 40) | Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi | Totale massimo |
| Operatori  | 60  | 40   | //   | 100            |
| Operatori esperti  | 60  | 40   | //   | 100            |
| Istruttori   | 65  | 35   | //   | 100            |
| Funzionari ed E.Q.   | 70  | 25*  | 5  | 100            |

\* Per gli anni 2023 e 2024 il valore relativo all'Esperienza professionale per Funzionari ed E.Q. è pari a 30.

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

#### a. Valutazione della performance del triennio precedente

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

Il punteggio sarà attribuito proporzionalmente rispetto alla media triennale calcolata per ciascun partecipante nelle diverse aree contrattuali.

#### b. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o anche presso altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre

de quacced sc

hp

Rab

COLO

Am 3m

COLO

5  
10 h

CIFE

HP

Am



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nel triennio precedente a quello di decorrenza del beneficio, hanno riportato in media un giudizio superiore a 70/100.

L'esperienza sarà valutata con 2 punti per anno ed 1 punto ogni sei mesi di anzianità di servizio, come sopra definita, fino al raggiungimento del punteggio massimo attribuibile; non saranno a tale fine considerate le frazioni temporali inferiori ai sei mesi.

### c. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale preventivamente autorizzati o organizzati dall'Amministrazione, secondo un criterio di pari opportunità per tutto il personale, nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

| AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE  |  |
|--|--|
| Titolo di accesso: laurea triennale  |  |
| Titolo   | Punti max 5 *  |
| Corsi di formazione e aggiornamento professionale preventivamente autorizzati o organizzati dall'Amministrazione | 0,5 per corsi di durata superiore ad almeno 3 ore, nel limite massimo di 5 punti |

\* La valutazione dei corsi avverrà con decorrenza 1.1.2024.

### d. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a, b per operatori e operatori esperti ed a, b, c per Istruttori e Funzionari ed E.Q.

Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

### Provincia di Verona

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio complessivo più alto all'interno della propria Area, in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni (lett. a);
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d. maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale stipendiale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

### CAPO III

#### Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 4

##### Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) CCNL)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018:

- è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- è quantificata in € 13,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente.
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura inferiore a 4 ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.

2. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;

- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'PCSA', 'FP CGIL', 'Ruzo', and others]*



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità (se rendicontati e autorizzati dal competente dirigente nei tempi idonei all'erogazione degli emolumenti stipendiali). I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

3. Il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa.

5. La Giunta comunale, con apposito provvedimento, stabilirà le aree di pronto intervento.

### Art. 5

#### Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l), z), ac) CCNL)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, se rendicontati dal responsabile nei tempi idoneo all'erogazione degli emolumenti stipendiali.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione mensile adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
5. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16.11.2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di 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). Il riposo compensativo è da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, in una data concordata con il Comandante del Corpo. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FP CGIL  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

### Art. 6

Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro  
(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. La disciplina dell'orario flessibile non si applica al personale addetto a servizi che implicano lo svolgimento di attività con tempi certi e definiti, come, ad esempio, il personale educativo. L'utilizzo della flessibilità non può mai svolgersi negli orari di apertura al pubblico degli uffici. Deve in ogni caso essere assicurata la compresenza in servizio nelle seguenti fasce orarie: 9 - 13 e 15 - 17:30.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta motivata, 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 (art. 44 del CCNL 21/05/2018);
- 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 vigenti.

### CAPO IV

#### Risorse e premialità

### Art. 7

Quantificazione delle risorse per la premialità

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16.11.2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono stanziare annualmente sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022 (incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale).
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse



**Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO**  
*Provincia di Verona*

interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

**Art. 8**

**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale;
  - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 (ind. di funzione personale della Polizia Locale) ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (compensi Istat);
  - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

**Art. 9**

**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**  
(art. 7, comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. A partire dal 1° gennaio 2024, a seguito della entrata in vigore del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, le risorse per la performance individuale e per la performance organizzativa saranno ripartite in base ai valori ponderali di cui alla seguente tabella:



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

| Area               | Performance organizzativa | Performance individuale |
|--------------------|---------------------------|-------------------------|
| Operatori          | 30                        | 70                      |
| Operatori esperti  | 50                        | 50                      |
| Istruttori         | 60                        | 40                      |
| Funzionari ed E.Q. | 70                        | 30                      |

3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta comunale è determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022, così come specificato nella tabella di cui all'allegato a) al presente Contratto Decentrato.

### Art. 10

Premio correlato alla performance  
(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e di struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente. L'erogazione è disposta solo successivamente al completamento del processo di valutazione ed alla validazione effettuata dall'Organismo comunale di valutazione, secondo le modalità previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

### Art. 11

#### Premio correlato alla performance e differenziazione

(art. 7, comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse finalizzate all'erogazione della performance sono assegnate a ciascun dirigente in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive aree di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

|                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| Area Operatori: 1            | Area Istruttori: 1,17 |
| Area Operatori Esperti: 1,04 | Area Funzionari: 1,38 |

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.

5. Il fondo destinato alla performance, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

*Luca D'Amico*

*[Handwritten signature]*



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire per area di appartenenza

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale (dato dal punteggio della scheda di valutazione + il coefficiente di cui al comma 1).

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce, altresì, che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.);
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018;

subirà le seguenti riduzioni:

| INCENTIVI  |            | PERFORMANCE INDIVIDUALE |
|------------|------------|-------------------------|
| IMPORTO    |            | RIDUZIONE               |
| DA         | A          |                         |
| € 0,00     | € 1.000,00 | Nessun assorbimento     |
| € 1.001,00 | € 2.500,00 | 20%                     |
| € 2.501,00 | € 4.000,00 | 40%                     |
| € 4.001,00 | € 5.500,00 | 60%                     |
| oltre      | € 5.500,00 | 80%                     |

8. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

9. La maggiorazione è assegnata a massimo n. 6 dipendenti, suddivisi per area così come segue:

- n. 1 Area operatori;

- n. 1 Area operatori esperti;



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

### Provincia di Verona

- n. 2 Area istruttori (premio assegnato al dipendente con valutazione più elevata, purché appartenente ad aree diverse);

- n. 2 Area funzionari (premio assegnato ai dipendenti con valutazione più elevata, purché appartenenti ad aree diverse).

Per l'anno 2023, in attesa della revisione del sistema di valutazione della performance, tale importo è fissato in euro 1.000,00. Detto importo, qualora non oggetto di specifica revisione, si intenderà confermato per tutta la durata del presente contratto.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio i due anni precedenti
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

### CAPO V

### Disciplina delle indennità

#### Art. 12

#### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, formalmente individuati in apposito atto ricognitivo sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza della Conferenza dei dirigenti presieduta dal Segretario generale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

### Provincia di Verona

9. La correlazione di cui all'art. 7, comma 4, lett. j, del CCNL 16.11.2022 è determinata in sede di graduazione e pesatura degli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata qualificazione.

#### Art. 13

#### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7, comma 4, lett. d) CCNL)

1. E' corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, ed è erogata mensilmente secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,75 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
3. Per l'erogazione delle attività di **rischio**, si individuano i fattori rilevanti di seguito indicati:
  - utilizzo di materiali quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore etc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa; utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; svolgimento pertanto di attività in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste, nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.
4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale; a titolo esemplificativo, sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore ad un numero di ore giornaliero.
5. Per l'erogazione delle attività di disagio, si individuano i seguenti fattori rilevanti:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

FF

noh

Dur 3m

FF

FP CGIL

15

FF

CCOP

CHLFP  
DL

M

ex need it

FF



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica utilità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.
6. Si individuano i fattori implicantanti maneggio valori come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai dirigenti in sede di Conferenza dei dirigenti con il coordinamento del Segretario generale, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti mensili resi dagli agenti contabili;
  - dal sistema di rilevazione delle presenze.
8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per un massimo di Euro 3,00 giornalieri, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità  
(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata in sede di contrattazione decentrata di parte economica su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed E.Q. (non titolari di incarichi di E.Q., ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
    - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi 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); es:



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - k. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal vigente Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
- b. L'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito dalla Conferenza dei Dirigenti presieduta dal Segretario generale, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed E.Q. (non titolari di incarichi di E.Q., ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

FP CGIL  
Vg



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

- per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

### PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

|                   |     |             |
|-------------------|-----|-------------|
| Punti da 40 a 49  | Max | €. 500,00   |
| Punti da 50 a 69  | Max | €. 1.000,00 |
| Punti da 70 a 89  | Max | €. 1.500,00 |
| Punti da 90 a 100 | Max | €. 2.500,00 |

| Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità  | CONDIZIONI       | PUNTEGGIO  |
|--|------------------|------------|
| 1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.                                     | Media            | fino a 20  |
|  | Elevata          | da 21 a 40 |
| 2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).   | Almeno 3 persone | fino a 20  |
| 3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate anche al possesso di titoli e curriculum particolari. | Media            | fino a 30  |
|  | Elevata          | da 31 a 40 |

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

FP CGIL

18



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

### PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

|                   |     |             |
|-------------------|-----|-------------|
| Punti da 40 a 49  | Max | €. 500,00   |
| Punti da 50 a 69  | Max | €. 1.500,00 |
| Punti da 70 a 89  | Max | €. 2.500,00 |
| Punti da 90 a 100 | Max | €. 3.000,00 |

| Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità   | CONDIZIONI  | PUNTEGGIO  |
|--|---|------------|
| 1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna   | Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna  | fino a 25  |
|  | Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna  | da 26 a 40 |
| 2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi | MODESTO<br>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata | fino a 25  |
|  | ELEVATO<br>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa  | da 26 a 40 |
| 3. Funzioni implicanti autonomia operativa e comportanti concorso decisionale  | Occasionale   | fino a 10  |
|  | Abituale  | da 11 a 20 |

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

*[Handwritten signatures]*

FP CGIL  
*[Signature]*

*[Large handwritten signature]*  
*[Other handwritten marks and initials]*



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

PER L'AREA FUNZIONARI ED E.Q.:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

|                   |     |             |
|-------------------|-----|-------------|
| Punti da 40 a 49  | Max | €. 500,00   |
| Punti da 50 a 69  | Max | €. 1.500,00 |
| Punti da 70 a 89  | Max | €. 3.000,00 |
| Punti da 90 a 100 | Max | €. 4.000,00 |

| Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità  | CONDIZIONI  | PUNTEGGIO  |
|---|---|------------|
| 1. Responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti   | Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna  | fino a 20  |
|   | Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna  | da 21 a 30 |
| 2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici  | Almeno 3 persone  | fino a 20  |
| 3. Responsabilità di procedimento per la spesa/entrata: gestione operativa capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio  | SI  | fino a 10  |
| 4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta). | MODESTO<br>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali-casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata | fino a 10  |
|   | ELEVATO.<br>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa   | da 11 a 30 |
| 5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.   | Abituale  | fino a 10  |

*[Handwritten signatures and notes]*  
20  
FP CG 12  
Vg  
CIR FP  
AM



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

Totale punteggio massimo per Area Funzionari ed E.Q.: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

*[Handwritten signatures and stamps]*

FP CGIL  
Vg

21



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

### CAPO VI

#### Altri compensi ed incentivi

##### Art. 15

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. g) – art. 80, comma 2, lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente/Responsabile EQ dell'Area di competenza. Per i titolari di incarico di E.Q. provvede il Dirigente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. 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;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ dell'area di competenza.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni), come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

*Provincia di Verona*

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

### Art. 16

#### Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h)- art. 82 CCNL)

1. Il Comune di San Giovanni Lupatoto considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave per le politiche a favore del personale. Pertanto, in conformità all'art. 82 del CCNL 2019/2021, l'Ente può attivare iniziative che possano favorire il benessere psicofisico dei dipendenti, nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dai pareri e dalle pronunce espressi in materia dalle Autorità competenti.

### Art. 17

#### Incentivi personale educativo e scolastico

(art. 7, comma 4, lett. ab) CCNL)

1. Alle educatrici dell'asilo nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico:

- realizzazione nido estate;
- realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
- realizzazione del tempo prolungato.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.

### Art. 18

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in una quota percentuale di quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione di una quota parte delle somme riscosse per il finanziamento della previdenza integrativa è disciplinata dall'accordo allegato al presente.

### Art. 19

#### Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e) CCNL)

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nell'importo di euro 3,50 giornalieri.

4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e <sup>25</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi 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 e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

### CAPO VII Disposizioni finali

#### Art. 20

Salute e sicurezza sul lavoro  
(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)<sup>25</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a. l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b. in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
- c. l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d. nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e. l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su 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;
- f. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### Art. 21

Innovazioni tecnologiche  
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

*Provincia di Verona*

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 22

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Al presente accordo vengono allegati lo schema di destinazione delle risorse decentrate relativo all'anno 2023 e l'accordo integrativo per la previdenza complementare del personale della Polizia Locale valevole per gli anni 2023/2025.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, ribadendo quanto convenuto all'art. 3, comma 2, ultimo periodo, del presente accordo, si impegnano, per il triennio contrattuale 2023-2025, a dare applicazione all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree mediante i c.d. differenziali stipendiali, anche nei futuri accordi, salvaguardando l'importo medio per dipendente destinato alla performance organizzativa ed individuale.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

La parte sindacale unanimemente chiede che a partire dal prossimo anno siano rivisti gradualmente i coefficienti della tabella contenuta nell'art. 11, al fine di arrivare, in un triennio, al loro adeguamento rispetto ai parametri tabellari, come contrattualmente previsti.

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]*

26

FP CGIL  
Vg

2023

2023

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2023

| DESCRIZIONE   |  | 2023              |  |
|---|--|-------------------|--|
| <b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI</b> |  |                   |  |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI CONSOLIDATE  |  | 210.478,15        |  |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE   |  | 20.000,00         |  |
| INDENNITA' DI COMPARTO  |  | 49.959,84         |  |
| SPECIFICHE RESPONSABILITA'  |  | 3.500,00          |  |
| INDENNITA' EDUCATRICI AGGIUNTIVO  |  | 4.162,19          |  |
| <b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>  |  | <b>288.100,18</b> |  |
| <b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE</b>                      |  |                   |  |
| INDENNITA' DI TURNO   |  | 23.964,12         |  |
| INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO   |  | 7.714,88          |  |
| INDENNITA' COORDINAMENTO  |  | 15.000,00         |  |
| INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO  |  | 6.918,50          |  |
| INDENNITA' DI REPERIBILITA'   |  | 450,00            |  |
| PREMIO PERFORMANCE ART. 69 CCNL 21.5.2018                                       |  | 2.700,00          | 155.931,58   |
| PRODUTTIVITA'   |  | 117.231,59        | Almeno il 30% delle risorse variabili - spec. Disp. Legge deve essere assegnato alla performance individuale |
| PROGETTI SPECIFICI DI PERFORMANCE   |  | 36.000,00         |  |
| INGENTIVI IMU TARI (ART. 1, CO. 1091 L. 145/2018)                               |  | 50.900,00         |  |
| PROGETTAZIONI INTERNE   |  |                   |  |
| COMPENSI AVVOCATURA   |  |                   |  |
| INDENNITA' CENTRALINO   |  | 456,00            |  |
| SPONSORIZZAZIONI  |  | 5.000,00          |  |
| <b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>                                  |  | <b>286.335,08</b> |  |
| <b>TOTALE</b>   |  | <b>554.435,26</b> |  |
| <b>TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE"</b>                                  |  | <b>554.435,26</b> |  |
| <b>DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO</b>                        |  | <b>-</b>          |  |

| % su totale Fondo | % su risorse stabili   |
|-------------------|------------------------|
| 37,96             | 73,06                  |
| 3,61              | 6,94                   |
| 9,01              | 17,34                  |
| 0,63              | 1,21                   |
| 0,75              | 1,44                   |
| <b>Totale</b>     | <b>100</b>             |
|                   | % su risorse variabili |
| 4,32              | 9,00                   |
| 1,39              | 2,90                   |
| 2,71              | 5,63                   |
| 1,25              | 2,60                   |
| 0,08              | 0,17                   |
|                   | 58,55                  |
|                   | 28,12                  |
|                   | 100,00                 |

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2023

Importo finanziato Euro 20.000,00  
 Area Operatori: nessun passaggio in progressione  
 Area Operatori Esperti: n. 2 passaggi in progressione  
 Area Istruttori: n. 18 passaggi in progressione  
 Area Funzionari ed E.Q.: n. 3 passaggi in progressione

Le progressioni saranno effettuate ad esaurimento delle risorse stanziate, a partire dall'Area Operatori e, via via, per le aree superiori.

Nel caso si verificassero "restii" in ciascuna area, gli stessi confluiranno nell'area immediatamente superiore, al fine di consentire, se sufficienti, il passaggio del primo dipendente ultimamente collocato nella stessa.

Nell'area Funzionari ed E.Q., i restii, qualora fossero pari o superiori al 50% del costo della progressione, saranno integrati della somma necessaria ad assicurare il passaggio del primo dipendente ultimamente collocato nella graduatoria, con utilizzo delle risorse destinate al fondo di produttività.

Eventuali ulteriori economie confluiranno nel fondo produttività.

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Large signature: *Don D'Amico*  
 - Initials: *CCS2*, *FR*, *CGIL*, *Don 3m*, *CIE PD*, *AM*, *PK*, *PK*  
 - Stamp: *100*

Handwritten signature in blue ink.

M  
712) 88

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.



**Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO**  
*Provincia di Verona*

**ACCORDO INTEGRATIVO PER L'ATTUAZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN FAVORE DEGLI APPARTENENTI ALLA POLIZIA MUNICIPALE DIPENDENTI DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO.**

Le parti, come sopra rappresentate,

**PREMESSO CHE**

- in data 4.8.2016 veniva sottoscritto un accordo tra il Comune di San Giovanni Lupatoto, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. aziendale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 20/2016;
- il precedente accordo integrativo, sottoscritto definitivamente il 7.9.2020 tra il Comune di San Giovanni Lupatoto, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. interna, veniva approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 230 del 13.10.2020;

**RICHIAMATI**

- l'articolo 208, commi 1 – 4 – 5, del D.Lgs. n. 285/1992 (Codice della Strada o C.d.S.), e successive modifiche ed integrazioni, che prevede la destinazione di una quota dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie amministrative a diverse finalità, fra cui l'assistenza e la previdenza complementare per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale;
- la sentenza della Corte Costituzionale n. 426 del 17/10/2000, in materia di legittimità costituzionale dell'art. 208 del Codice della Strada;
- l'articolo 40 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni in materia di contratti collettivi nazionali e decentrati;
- il D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, recante la "Disciplina delle forme pensionistiche complementari";
- l'art. 56-quater, lettera a), del CCNL 21.05.2018, che prevede la destinazione del fondo ex art. 208 del Codice della Strada, al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- l'art. 73 del CCNL 21/05/2018 prevede adeguate informazioni al personale in merito all'adesione al fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- l'art. 98 del CCNL 16.11.2022, all'interno della sezione per la Polizia Locale, prevede, tra le varie forme di utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, la possibilità di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- la circolare congiunta ANCI – Fondo Perseo-Sirio del 11/09/2018, protocollo n. 250/SIPRICS/AR/mo-18;
- la nota ARAN del 18.09.2018 – prot. n. 15694 contenente delucidazioni relative all'adesione al fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio;

**CONSIDERATO**

AM

10/11

Aut. 2/20

*[Signature]*  
FP CGIL  
Vg

CIFA FP  
*[Signature]*  
DECCA



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

- che le parti intendono destinare una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente quale contributo finalizzato ai trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale al personale della Polizia Municipale;
- che le risorse destinate al finanziamento della previdenza integrativa, rivenienti dal monte sanzioni amministrative ex art. 208 C.d.S., non costituiscono componenti del trattamento economico, né fondamentale né accessorio (cfr. Corte Conti Lombardia parere 17 Maggio 2012 n. 215 e Corte Conti Veneto deliberazione 11 luglio 2013, n. 203);
- che è stata verificata la sussistenza delle condizioni cui all'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. n. 124/1993;
- che l'articolo 208 del Codice della Strada (D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 e s.m.i), così come modificato dalla legge n. 120 del 29.07.2010, dispone, al 4° comma, che una quota pari al 50% dei proventi spettanti agli enti competenti diversi dallo Stato per violazioni del Codice della Strada è destinata:
  - a) in misura non inferiore a un quarto della quota a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, di messa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'Ente;
  - b) in misura non inferiore a un quarto della quota al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12 dello stesso Codice;
  - c) ad altre finalità volte al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale, alla redazione dei piani di cui all'art 36 C.d.S., a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti, allo svolgimento da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12 C.d.S. (tra cui è compreso quello della Polizia Municipale), alle misure di cui al comma 5-bis dell'art. 208 e a interventi a favore della mobilità ciclistica.

Tutto quanto innanzi premesso e considerato,

### SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

#### ART. 1 – Oggetto dell'accordo

Il presente accordo ha per oggetto le modalità di gestione della quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada per misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Municipale, in applicazione dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022.

#### ART. 2 – Finanziamento

Il Comune di San Giovanni Lupatoto riconosce, allo scopo di cui all'articolo precedente, per ciascun dipendente in servizio nell'anno solare di riferimento, uno specifico Fondo per il personale della Polizia Municipale, destinandovi i proventi di cui all'art. 208, del codice della strada, per un ammontare annuo pari all'0,3% delle somme riscosse come violazioni riscosse nell'anno solare

FP CGIL  
VF

Fun. Zucchi

Fun. Zucchi

CCSA



## Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

precedente a quello di riferimento, e comunque per un importo non inferiore a euro 1.000,00 per la prima annualità (2023) e non inferiore ad euro 1.200,00 a partire dalla seconda annualità, ed in ogni caso non superiore a euro 1.300,00.

Le somme suddette sono assegnate ogni anno, con apposita delibera della Giunta comunale, con la quale si procede alla destinazione delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada.

Il versamento delle somme spettanti al personale avverrà, in un'unica soluzione, al soggetto gestore del Fondo Perseo-Sirio, entro il 31 dicembre dell'anno solare di riferimento.

### ART. 3 - Beneficiari

I beneficiari del presente accordo sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato presso il Comune di San Giovanni Lupatoto, aventi i seguenti requisiti:

- svolgano servizio presso la Polizia Municipale di San Giovanni Lupatoto;
- siano inquadrati con profilo di Polizia Locale;
- abbiano superato il periodo di prova.

E' beneficiario altresì il personale comandato in entrata, che possenga gli stessi requisiti sopra indicati.

Il beneficio, suddiviso in dodicesimi, viene corrisposto in modo proporzionale a far data dal momento dell'assunzione presso il Comune di San Giovanni Lupatoto, attenendosi alle modalità e ai vincoli del Fondo Perseo-Sirio.

I periodi di servizio maggiori o uguali a 15 giorni sono computati come 1 mese intero.

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

Non si considerano servizio i casi di interruzione del servizio di seguito elencati:

- aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato per incarico dirigenziale;
- aspettativa per ricongiungimento al coniuge all'estero (art. 13 – CCNL 14.09.2000);
- aspettativa per motivi personali (art. 14 – CCNL 14.09.2000);
- congedo per la formazione (art. 16 – CCNL 14.09.2000);
- aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato (art. 90 – T.U.EE.LL.);
- sospensione disciplinare superiore a 15 giorni (art. 60 – CCNL 21.05.2018);
- sospensione cautelare superiore a 15 giorni (art. 60 – CCNL 21.05.2018);
- sospensione cautelare (art. 61 – CCNL 21.05.2018).

Non si considerano servizio i comandi presso altri enti.

### ART. 4 - Norme finali e di rinvio

Il presente accordo ha effetto dalla data della sua sottoscrizione definitiva. Esso ha durata triennale, corrispondente a quella del contratto decentrato integrativo, per gli anni 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025.

Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente accordo integrativo del presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi decentrati, nonché di eventuali ulteriori disposizioni adottate dall'Amministrazione Comunale.

Le disposizioni del presente accordo si intendono disapplicate integralmente o parzialmente al sopraggiungere di norme di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili.

An. 2

FP CGIL  
Vg

