



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia Di Verona**

**IPOTESI DI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2019**

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 18/10/2019, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, con la quale veniva costituita la Delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 7, commi 1-2-3, del C.C.N.L. 2016-2018;

**Visti** i verbali rassegnati dal Presidente della Delegazione trattante n. 1 in data 29/10/2019 e n. 2 in data 05/11/2019;

il giorno **5 Novembre 2019 alle ore 9.45** ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica composta dai Sigg.ri:

<i>Tomezzoli dott. Nicola</i>	<i>Presidente</i> <i>(per impossibilità a presenziare da parte del Segretario comunale supplente)</i> Responsabile Area II "Economica-Finanziaria-Amministrativa"
<i>Bertelli dott.ssa Valentina</i>	Responsabile Area I "Tributi-Commercio-Anagrafe-Servizi Sociali"
<i>Paciarelli dott.ssa Alessia</i>	Responsabile Area III "Tecnica"
<i>Boarati dott. Davide</i>	Responsabile Area IV "Vigilanza-Commercio su aree pubbliche-Protocollo"

e la Delegazione di parte sindacale

composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

<i>Olivato Maurizio</i>	Rappresentante Sindacale CISL FP
<i>Cavedini Nicola</i>	Rappresentante Sindacale CSA RAL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri:

<i>Garbini Massimo</i>	Istruttore Tecnico Servizio Edilizia Privata
<i>Pasquali Erica</i>	Istruttore Amministrativo Servizi Personale-Economato



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

*Rossato Marta*

Istruttore Amministrativo Servizi Scolastici-Asilo Nido

*Zuccato Anna*

Istruttore Amministrativo Servizi Commercio-Protocollo

Erano assenti:

- Il Segretario Comunale (sostituito dal Responsabile dell'Area II)
- Il Rappresentante Sindacale Territoriale FP CGIL
- Il Rappresentante Sindacale Territoriale UIL

Al termine della riunione le parti approvano la bozza del C.C.D.I. relativo al personale dipendente del Comune di Sanguinetto – Provincia di Verona – **per il triennio normativo 2019-2021 e per l'annualità economica 2019.**



## **COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona**

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021 ANNUALITA' ECONOMICA 2019**

#### **INDICE**

#### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Ambito di applicazione, decorrenza, durata
- Art. 2 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

#### **TITOLO II POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

- Art. 3 Area delle Posizioni Organizzative
- Art. 4 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.
- Art. 5 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.
- Art. 6 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 7 Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

#### **TITOLO III INDENNITA' PREVISTE DAL C.C.N.L. 2016-2018**

- Art. 8 Principi generali
- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (comma 1 art. 70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità
- Art. 12 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

#### **TITOLO IV**



## **COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona**

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### **PERSONALE APPARTENENTE ALLA POLIZIA LOCALE**

Art. 13 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (Art. 56-quinquies)

Art. 14 Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (Art. 56-sexies)

Art. 15 Indennità di turno

Art. 16 Previdenza complementare

### **TITOLO V**

#### **ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 17 Lavoro straordinario

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 19 Pausa pranzo e erogazione indennità sostitutiva buoni pasto

Art. 20 Permessi retribuiti

Art. 21 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, commi 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

### **TITOLO VI**

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 22 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 23 Disposizione finale

### **ALLEGATI**

- 1. Schema di costituzione e di ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo all'annualità economica 2019**



## **COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona**

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### **TITOLO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione, decorrenza, durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sanguinetto e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato (questi ultimi con rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a sei mesi). Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di condizioni lavoro, reperibilità, ecc...).

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto decentrato.

2. Il presente contratto decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale (2019-2021) per la parte normativa (fatta salva la volontà delle parti di rivederne le condizioni) e annuale (2019) per la parte riguardante la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio. Il presente contratto decentrato conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

##### **Art. 2**

##### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie espressamente indicate dall'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, al quale pertanto si rimanda.

### **TITOLO II**

#### **POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### Art. 3

#### Area delle Posizioni Organizzative

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa (in seguito P.O.) di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31/03/1999 e all'art. 10 del C.C.N.L. 22/01/2004 vengono conferiti con le modalità e secondo i criteri dettati dagli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. 21/05/2018, relativi all'introduzione del nuovo assetto delle P.O., recepito dal Comune di Sanguinetto con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 07/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del "Regolamento relativo all'area delle Posizioni Organizzative ai sensi degli articoli 13 e seguenti del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2016-2018", al quale pertanto si rimanda.
2. Il presente contratto decentrato definisce, ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. v), del C.C.N.L. 2016-2018, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O., individuati come al punto seguente.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base alle modalità stabilite nel "Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 26/09/2019, esecutiva ai sensi di legge.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

In caso di valutazione negativa della performance del titolare di P.O., l'Ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione stessa acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, nonché da persona di sua fiducia, come previsto dall'art. 12 del "Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale".

4. Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O.:
  - a) In base a quanto disposto dall'art. 7 del "Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale", l'Ente destina una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. istituite presso il Comune di Sanguinetto, tenuto conto che il trattamento economico accessorio totale (comprensivo di posizione e risultato) erogato a ciascun titolare di P.O. deve essere compreso nei limiti fissati dall'art. 5 c.4 del vigente "Regolamento relativo all'area delle Posizioni Organizzative", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 07/05/2019, esecutiva ai sensi di legge.
  - b) L'importo complessivo determinato come descritto al punto a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base delle schede di valutazione della performance redatte dall'O.I.V./Nucleo di valutazione, applicando la seguente formula:

$$X = P \times \text{Ris TOT} / P \text{ TOT}$$

dove:



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

- X = indennità di risultato spettante al singolo Responsabile di Area
  - P = punteggio attribuito nella scheda di valutazione al singolo Responsabile di Area
  - Ris TOT = ammontare complessivo destinato alle retribuzioni di risultato di tutti i Responsabili di Area calcolato secondo i criteri fissati dal C.C.L.N. 21/05/2018
  - P TOT = sommatoria dei punteggi relativi alle valutazioni di tutti i Responsabili di Area
5. In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

### Art. 4

#### **Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

1. La determinazione annuale 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.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo delle risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. del 21/05/2018, relative all'anno 2017, come certificate dal Revisore dei conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. 22/01/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del C.C.N.L. 2016-2018 in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
  - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
  - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
  - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
  - f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
  - g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;
  - h) delle risorse stanziare dagli Enti ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.
5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, come elencati dall'art. 67 c.3 lett. da a) a k) del C.C.N.L. 21/05/2018, al quale pertanto si rimanda.
  6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 67 comma 4 C.C.N.L. 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
  7. Gli Enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.





## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### Art. 5

#### Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del C.C.N.L. 22/01/2004;
  - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di Posizione Organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. 06/07/1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi “performance organizzativa”, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del “Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance” adottato dall'Ente;
  - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi “performance individuale”, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del “Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance” adottato dall'Ente;
  - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14/09/2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno (per il personale della Polizia Locale);
  - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del C.C.N.L. 21/05/2018, ivi compresi i compensi Istat;
  - h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (ad esclusione delle lett. c), f), g)), e specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### Art. 6

#### Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. Per quanto attinente alle modalità di valutazione del personale dipendente e di conversione della valutazione in trattamento economico accessorio, si rimanda integralmente alle disposizioni previste dagli artt. 8-9-10 del vigente “*Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*” approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 26/09/2019, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge.
2. Le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra “Performance organizzativa” e “Performance individuale” definite come segue:
  - La “Performance organizzativa” consiste nell’insieme dei risultati conseguiti dall’attività istituzionale nel suo complesso, quale sintesi della misurazione e valutazione delle unità organizzative e dei servizi/prodotti offerti;
  - La “Performance individuale” si rappresenta nel complesso dei risultati ottenuti dai singoli dipendenti, misurando quindi il contributo individuale fornito all’attività dell’Ente.
3. Ai sensi dell’art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018, l’Ente destina almeno il 30% delle risorse variabili alla performance individuale.
4. In ottemperanza a quanto disposto dall’art. 69 del C.C.N.L. 2016-2018, in materia di differenziazione del premio individuale, si stabilisce di attribuire detta maggiorazione, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, dando atto che la maggiorazione sarà limitata ad una quota pari al 50% del personale valutato.
5. Si concorda inoltre di destinare annualmente una somma (che verrà stabilita in sede di Delegazione trattante) alla remunerazione della performance organizzativa, che sarà distribuita tra i dipendenti aventi diritto, sulla base dell’effettiva partecipazione al conseguimento degli obiettivi collettivi fissati con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 18/10/2019, esecutiva ai sensi di legge, relativa all’approvazione delle direttive fornite alla Delegazione trattante per la stipula del contratto decentrato.
6. In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

### Art. 7

#### Criteria generali per la progressione economica orizzontale

1. All’interno di ciascuna categoria giuridica sono previste più progressioni economiche orizzontali che si realizzano mediante l’acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste:

- a) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - b) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;
  - c) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - d) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 (ora soppressa) alla D7.
2. L'Ente destina annualmente una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.
  3. Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si concorda di selezionare i dipendenti, tra gli aventi diritto, sulla base dei maggiori punteggi ottenuti in fase di valutazione della performance individuale. I dipendenti ai quali non sarà possibile attribuire la progressione economica concorreranno alle progressioni dell'annualità economica successiva.
  4. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al C.C.N.L. 21/05/2018.
  5. Al personale proveniente da altri Enti attraverso mobilità volontaria viene riconosciuta la posizione economica conseguita presso l'Amministrazione di provenienza, senza riconoscimento dell'ulteriore periodo di permanenza nell'ultima posizione economica, che non è pertanto utile ai fini della maturazione del diritto a concorrere alle progressioni economiche orizzontali dell'anno. Per tale personale dipendente il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento si computa a partire dalla data di effettiva assunzione presso il Comune di Sanguinetto.
  6. Le progressioni economiche di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, vengono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 d.lgs. n. 150/2009), con l'applicazione dei seguenti criteri:
    - a) possono concorrere alla procedura di attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di due anni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura, quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento;
    - b) l'effettiva attribuzione della progressione è subordinata al raggiungimento della valutazione media minima ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio previste dall'attuale sistema permanente di valutazione delle performance
    - c) per stabilire il punteggio finale di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione delle performance del triennio precedente, allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance;



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

d) le progressioni economiche vengono attribuite ai dipendenti che raggiungono un punteggio più elevato all'interno della scheda di valutazione, fino all'esaurimento del budget a disposizione per la categoria giuridica di riferimento. Su suggerimento delle parti sindacali, la Delegazione trattante concorda di stabilire che, ai fini dell'individuazione dei soggetti che hanno diritto ad accedere alla nuova posizione economica, venga attribuito un punteggio relativo a due macro aree di valutazione:

- Esperienza lavorativa maturata dal dipendente (computata attribuendo 4 punti per ogni anno di servizio trascorso dal momento dell'attribuzione dell'ultima progressione economica), fino ad un punteggio massimo attribuibile pari a 40 punti.

Si concorda altresì che, a parità di punteggio venga data precedenza al dipendente che possiede la maggior anzianità di servizio nella medesima categoria giuridica (A, B, C, D), non attribuendo pertanto alcun punteggio per gli anni lavorati in una categoria giuridica diversa (ad es. nel caso di un lavoratore che ha ottenuto la progressione economica verticale).

- Performance resa dal dipendente, derivante dalla compilazione della scheda di valutazione approvata unitamente al "Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa" di cui alla D.G.C. n. 105 del 26/09/2019, esecutiva ai sensi di legge. Il punteggio massimo attribuibile nella scheda di valutazione è pari a 60 punti.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° Gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

### TITOLO III

#### INDENNITA' PREVISTE DAL C.C.N.L. 2016-2018

##### Art. 8

##### Principi generali

1. Con il presente contratto decentrato le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti "indennità".
2. Tutte le indennità di seguito elencate sono proporzionate nel caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. Le indennità sono sempre collegate a determinate modalità di esecuzione della prestazione, di seguito specificamente individuate, le quali costituiscono il presupposto per l'erogazione delle indennità medesime, non potendosi riconoscere alcun automatismo che consenta l'attribuzione indifferenziata di tali emolumenti.



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### Art. 9

#### Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono al personale dipendente l'“indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a. *disagiate* (ex indennità di disagio prevista dall'art. 17 c.2 lett. e) del C.C.N.L. 01/04/1999);
  - b. *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute* (ex indennità di rischio prevista dall'art. 37 del C.C.N.L. 14/09/2000);
  - c. *implicanti il maneggio di valori* (ex indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del C.C.N.L. 14/09/2000).
2. Con il presente contratto decentrato si individuano i seguenti fattori determinanti una situazione di **disagio** a carico del dipendente:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - b. 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 di analoga categoria;
  - c. 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - d. 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 incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. La condizione di disagio si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente all'interno del cedolino, sulla base di apposita relazione presentata dal competente Responsabile di Area, e avviene proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese precedente.

3. Vengono inoltre individuati i seguenti fattori di **rischio**:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al custode cimiteriale e ad eventuale altro personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente all'interno del cedolino, sulla base di apposita relazione presentata dal Responsabile dell'area che attesti i giorni del mese di riferimento per i quali il personale coinvolto è stato a contatto con i fattori di rischio.

4. Vengono infine individuate le seguenti condizioni caratterizzanti il **maneggio valori**:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa (per almeno 30 giorni annui) a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) 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.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai registri di cassa redatti dagli Agenti Contabili e riportanti tutte le movimentazioni di valori effettuate giornalmente;
- dal sistema di rilevazione automatica delle presenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da Euro 1,00 a Euro 10,00 come segue:

- |  |                     |
|--|---------------------|
| a. personale esposto a rischio   | Euro 1,70 al giorno |
| b. personale esposto a disagio   | Euro 1,70 al giorno |
| c. personale con funzioni di agente contabile:   |                     |
| c.1) importo annuo di valori di cassa maneggiati inferiore ad Euro 150,00:                     | nessuna indennità   |
| c.2) importo annuo di valori di cassa maneggiati compresi<br>tra Euro 150,01 e Euro 1.000,00   | Euro 1,70/giorno    |
| c.3) importo annuo di valori di cassa maneggiati compresi<br>tra Euro 1.00,01 e Euro 10.000,00 | Euro 2,50/giorno    |
| c.3) importo annuo di valori di cassa maneggiati oltre Euro 10.000,01:                         | Euro 3,00/giorno    |

Per il personale che presta attività con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità condizioni di lavoro giornaliera, negli importi sopra individuati, viene proporzionalmente ridotta.

### Art. 10

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore ad Euro 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da tali particolari responsabilità devono essere appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e con l'organizzazione degli uffici e dei servizi, in funzione di garantire la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018, si stabiliscono i seguenti criteri di quantificazione:



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

- Categoria “B” compenso massimo attribuibile Euro 3.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all’art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018
- Categoria “C” compenso massimo attribuibile Euro 3.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all’art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018
- Categoria “D” compenso massimo attribuibile Euro 3.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all’art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018

Per ciascun dipendente titolare dell’indennità per specifiche responsabilità l’importo annuo da corrispondere viene determinato in base al punteggio derivante dalla scheda di valutazione della responsabilità che viene redatta annualmente dal competente Responsabile di Area.

La presente indennità viene erogata in ragione mensile. Trattandosi di indennità avente carattere accessorio, sulla medesima viene applicata la decurtazione, nel caso di assenza per malattia, per i primi giorni dieci di ogni evento morboso, in applicazione dell’art. 71 c.1 del D.L. n. 112/2008.

La quantificazione annua delle risorse dedicate all’istituto di cui al presente articolo sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata anno per anno, escludendo qualsiasi automatismo che comporti l’attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, con un diretto impatto economico sul fondo.

Nelle more dell’approvazione del contratto decentrato per le annualità economiche successive si procederà ad erogare l’indennità per un massimo di quattro mensilità (da gennaio ad aprile); successivamente verrà bloccata l’erogazione mensile delle indennità fino alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato nel quale verranno stabiliti gli importi da erogare per l’annualità economica di riferimento.

Per il personale che presta attività con rapporto di lavoro a tempo parziale l’indennità per specifiche responsabilità, negli importi annui sopra individuati, viene proporzionalmente ridotta.

### **Art. 11**

#### **Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli Enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 67. Tale importo è raddoppiato Euro 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.





## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

2. Il dipendente chiamato a rientrare in servizio deve, di norma, raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato; il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed impreveduto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14/09/2000.
7. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
8. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art. 24 e il compenso è elevato ad Euro 13,00 per dodici ore al giorno.
9. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

### Art. 12

#### Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett. g) del C.C.N.L. 21/05/2018.
2. Di seguito si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
  - a. Art. 67 comma 3 lett. a): “somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997”, si riferisce a:
    - proventi da sponsorizzazioni;
    - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
    - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
  - b. Art. 67 comma 3 lett. c): “somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale”, si riferisce a:
    - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 d.lgs. n. 50/2016, come modificato dal d.lgs. n. 56/2017);
    - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14/09/2000 e R.D.L. 1578/1933);
    - incentivi per il recupero dell'evasione I.C.I. (art. 59 comma 1, lett. p) d.lgs. n. 446/1997);
    - 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).

### TITOLO IV

#### PERSONALE APPARTENENTE ALLA POLIZIA LOCALE

##### Art. 13

##### **Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale**

1. Al personale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera compresa tra Euro 1,00 e Euro 10,00 giornalieri.
2. Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

3. Per la determinazione degli importi da destinare alle finalità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018, vengono fissate le fasce seguenti:

Modalità di svolgimento della prestazione di servizio esterno	Importo giornaliero
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno (ore 6.00-22.00)	Euro 1,70
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno (ore 22.00-6.00) o festivo	Euro 2,00
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno e festivo	Euro 2,30

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora nell'arco della giornata siano svolti servizi sul territorio per un tempo pari o superiore a 3 (tre) ore per un numero di giornate almeno pari alla metà di quelle lavorative del mese di riferimento. Al fine della rendicontazione sarà sufficiente l'attestazione del Comandante del Servizio in merito al numero di giornate svolte prevalentemente all'esterno.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati forniti dal Comandante di Polizia Locale.
6. Per il personale che presta attività con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità di servizio esterno, negli importi giornalieri sopra individuati, viene proporzionalmente ridotta.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, C.C.N.L. 21/05/2018;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 06/07/1995 ss.mm.ii. (indennità di vigilanza);
  - non** è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività individuale.

### Art. 14

#### Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere corrisposta un'indennità di funzione per compensare



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) secondo il vigente C.C.N.L..

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di Euro 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
  - a. Comandante di Polizia Locale compenso massimo attribuibile Euro 3.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018 (qualora non incaricato di Posizione Organizzativa)
  - b. Agenti che svolgano funzioni di particolari responsabilità compenso massimo attribuibile Euro 3.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018 attribuite con atto formale
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - d. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, C.C.N.L. 21/05/2018;
  - e. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 06/07/1995 ss.mm.ii. (indennità di vigilanza);
  - f. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - g. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità per specifiche responsabilità).
5. La presente indennità viene erogata in ragione mensile. Trattandosi di indennità avente carattere accessorio, sulla medesima viene applicata la decurtazione, nel caso di assenza per malattia, per i primi giorni dieci di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 c.1 del D.L. n. 112/2008.
6. Per il personale che presta attività con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità di funzione, negli importi annui sopra individuati, viene proporzionalmente ridotta.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività individuale.
9. L'importo annuo verrà fissato di anno in anno in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018

### Art. 15

#### Indennità di turno



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire tra il personale inquadrato nell'Area Polizia Locale, turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.
2. 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 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 dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22.00 del giorno prefestivo e le ore 6.00 del giorno festivo e tra le ore 22.00 del giorno festivo e le ore 6.00 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 6.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 09/05/2006;
  - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 09/05/2006;
  - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 09/05/2006.
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53,



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

comma 2, del d.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### Art. 16

#### Previdenza complementare

1. Secondo quanto disposto dall'art. 56-quater del C.C.N.L. 2016-2018 in materia di utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 c.4 lett. c) e 5 del d.lgs. n. 285/1992 possono essere destinati, tra l'altro, all'attivazione della previdenza complementare per il personale appartenente alla Polizia Locale, attraverso l'adesione al Fondo Perseo-Sirio.
2. Ai fini del versamento di tali contributi da parte del datore di lavoro, l'Amministrazione adotta annualmente apposita deliberazione di Giunta comunale, nella quale viene indicata l'eventuale somma stanziata per la finalità di cui al presente articolo.

## TITOLO V

### ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

#### Art. 17

#### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario (per il personale a tempo pieno) e supplementare (per il personale a tempo parziale) sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario/supplementare è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Le ore di lavoro straordinario/supplementare vengono retribuite (ad esclusione del personale titolare di Posizione Organizzativa) secondo le modalità previste dal vigente C.C.N.L.. In alternativa il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario/supplementare effettuate attraverso l'istituto del riposo compensativo.
4. Le parti danno atto che attualmente il fondo destinato al lavoro straordinario/supplementare ammonta a complessivi **Euro 3.902,87** che vengono ripartiti tra le Aree dell'Ente con deliberazione di Giunta comunale di autorizzazione al personale dipendente allo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario/supplementare.



## **COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona**

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

5. Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per l'incentivazione della produttività individuale dell'anno successivo.

### **Art. 18**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a. la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di servizio;
  - b. la flessibilità oraria viene consentita nel limite massimo di trenta minuti;
  - c. le fasce di flessibilità non possono in ogni caso sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area e/o dal Segretario comunale;
  - e. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
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, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli presso asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - si trovino in condizioni familiari disagiate, caratterizzate dalla presenza di familiari bisognosi di assistenza in relazioni a gravi e documentati problemi di salute;
  - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

### **Art. 19**

#### **Pausa pranzo e erogazione indennità sostitutiva buoni pasto**

1. Come previsto dall'art. 26 del C.C.N.L. 21/05/2018, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, è tenuto a beneficiare di una pausa di



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli articoli 45 e 46 del C.C.N.L. 14/09/2000.

2. L'art. 13 del C.C.N.L. 09/05/2006 attribuisce alla contrattazione decentrata l'individuazione delle figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e dei servizi, potrà fruire di una pausa di durata determinata e collocata temporalmente anche all'inizio o alla fine del turno. Si conviene in questa sede di non disporre alcuna deroga a quanto stabilito al precedente comma 1, in quanto non si rileva all'interno dell'Ente la presenza di figure che abbiano l'esigenza di usufruire della deroga concessa dal citato art. 13 del C.C.N.L. 09/05/2006.
3. Si precisa che, come disposto dall'A.R.A.N. nel parere del 26/07/2019, l'art. 26 del C.C.N.L. 21/05/2018, in coerenza con le previsioni del d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, configura la pausa come obbligatoria in presenza di una prestazione di lavoro giornaliera che ecceda le sei ore, qualunque sia la ragione giustificativa di tale prolungata durata dell'orario di lavoro.
4. In base a quanto esposto pocanzi si conviene di impostare all'interno della procedura di gestione delle presenze un automatismo che consenta, in ogni caso, il calcolo di una pausa pranzo obbligatoria pari almeno a quella prevista dall'orario di lavoro individuale dei dipendenti al superamento delle sei ore e trenta di attività lavorativa (si conviene infatti di impostare come limite per la fruizione della pausa pranzo un periodo di sei ore e trenta minuti per favorire le esigenze dei dipendenti che debbano rimanere in servizio per ultimare l'attività lavorativa in corso, qualora si tratti di servizi che devono essere obbligatoriamente portati a termine).
5. Il suddetto automatismo vale anche in presenza dello svolgimento del servizio elettorale. Pertanto ciascun dipendente non potrà svolgere un numero consecutivo di turni per un periodo superiore alle sei ore e trenta minuti, dovendo pertanto interrompere la prestazione lavorativa per almeno mezz'ora per la pausa pranzo obbligatoria. Sarà cura del Servizio Elettorale gestire i turni tra i dipendenti che manifestano la propria disponibilità in modo da evitare di attribuire più turni consecutivi al medesimo lavoratore arrivando ad eccedere le sei ore e trenta minuti; diversamente la mezz'ora obbligatoria di pausa verrà comunque detratta dal monte ore elettorale svolto dal dipendente.
6. I dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, hanno diritto ad usufruire del buono pasto qualora la pausa pranzo sia non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore.
7. L'Ente concorda di erogare in busta paga, ai dipendenti che usufruiscano del buono pasto, una indennità sostitutiva pari ai due terzi del costo sostenuto (fino ad un importo massimo rimborsabile di Euro 5,16 per pasto), dietro presentazione all'ufficio Personale degli scontrini/ricevute fiscali emesse da ristoranti, pizzerie, trattorie, bar, paninoteche, caffetterie, panetterie, e qualsiasi altra tipologia di esercizio commerciale ad uso alimentare, dando atto che lo scontrino del pasto deve essere riconducibile all'orario della pausa pranzo. Pertanto nel caso in cui il dipendente si procuri il pasto in orario non riconducibile all'attività lavorativa (ad es. il mattino prima di entrare in servizio o il giorno precedente) è tenuto ad allegare agli scontrini una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà in cui si attesti che le





## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

ricevute presentate sono relative ai buoni pasto, con l'indicazione del giorno di riferimento, per i quali viene richiesta l'erogazione dell'indennità sostitutiva.

### Art. 20

#### Permessi retribuiti

Ai sensi del C.C.N.L. per il Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, sono previste per il personale dipendente le seguenti tipologie di permessi retribuiti:

- a) Partecipazione a concorsi o esami: giorni 8 (otto) all'anno
- b) Matrimonio: giorni 15 (quindici) consecutivi da fruire entro 45 giorni dalla data dello stesso
- c) Lutto (coniuge, parenti entro il 2<sup>^</sup> grado, affini entro il 1<sup>^</sup> grado, convivente): giorni 3 (tre) per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso
- d) Permessi per particolari motivi personali o familiari (art. 32): ore 18 (diciotto) all'anno, che possono essere fruite anche per l'intera durata della giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza sul monte orario è convenzionalmente pari a sei ore, indipendentemente dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto svolgere in quel giorno.

Si ritiene di specificare in questa sede, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di motivazioni personali/familiari per i quali i dipendenti possono usufruire dei permessi previsti dall'art. 32 del C.C.N.L. 2016-2018:

1. Nascita figli;
  2. Accompagnamento di familiari presso strutture sanitarie pubbliche e/o private per l'espletamento di accertamenti medici;
  3. Assistenza prestata a familiari presso strutture ospedaliere o presso il proprio domicilio;
  4. Inserimento/adattamento dei figli all'asilo nido/scuola materna;
  5. Uscita anticipata dei figli dall'asilo nido/scuola materna/scuola su richiesta dell'istituto scolastico per allontanamento a causa di malattia;
  6. Urgenze verificatesi presso la propria abitazione (furti, allagamenti, incendi, traslochi ed altre eventualità non espressamente specificate);
- e) Permessi ai sensi della Legge n. 104/1992: giorni 3 (tre) o ore 18 (diciotto) mensili;
  - f) Donazione sangue e/o midollo osseo;
  - g) Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 35): ore 18 (diciotto) all'anno, che possono essere fruite anche per l'intera durata della giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza sul monte orario viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto svolgere in quel giorno;
  - h) Congedi dei genitori per malattia dei figli:



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

1. per ciascun figlio fino al terzo anno di vita: giorni illimitati per ciascun anno di vita del bambino (con corresponsione della retribuzione per intero per i primi trenta giorni di malattia)
  2. per ciascun figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni: giorni 5 (cinque) annui per ciascun genitore (per un totale massimo di giorni 10 non fruibile contemporaneamente) senza corresponsione di retribuzione;
- i) Permessi brevi: ore 36 (trentasei) annue.

Per tutti gli aspetti relativi ai criteri e alle modalità di fruizione delle varie tipologie di permessi, si rimanda integralmente ai corrispondenti articoli del C.C.N.L. Funzioni Locali 2016-2018 (Capo V, artt. 31-47).

### Art. 21

#### **Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge/convivente o di un parente entro il secondo grado;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di un familiare con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.



## **COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona**

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro possono essere presentate senza limiti temporali.

### **TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 22**

#### **Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, 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 l'indennità condizioni di lavoro per situazioni di disagio e di rischio, nonché per 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. n. 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



## **COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona**

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### **Art. 23**

#### **Disposizione finale**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.



## COMUNE DI SANGUINETTO – Provincia di Verona

Via Interno Castello, 2 – Cap 37058 – Tel. 0442. 81066 – Fax. 0442. 365150

Internet: [www.comune.sanguinetto.vr.it](http://www.comune.sanguinetto.vr.it) – E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

### PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Dott. De Pascali **ASSENTE**

(Presidente della Delegazione Trattante)

Il Responsabile dell'Area II

(Presidente della Delegazione Trattante)

dott. Nicola Tomezzoli \_\_\_\_\_

dott.ssa Valentina Bertelli \_\_\_\_\_

dott. Davide Boarati \_\_\_\_\_

dott.ssa Alessia Paciarelli \_\_\_\_\_

### PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Le R.S.U.

Garbini Massimo \_\_\_\_\_

Pasquali Erica \_\_\_\_\_

Rossato Marta \_\_\_\_\_

Zuccato Anna \_\_\_\_\_

### **I rappresentanti delle Federazioni Sindacali Territoriali di comparto:**

Olivato Maurizio

Rappr.te Sindacale CISL FP \_\_\_\_\_

Cavedini Nicola

Rappr.te Sindacale CSA R.A.L. \_\_\_\_\_

Rappr. Sindacale FP CGIL FP **ASSENTE**

Rappr.te Sindacale UIL **ASSENTE**