



**Contratto Collettivo Integrativo
del personale del comparto di AZZATE per gli anni 2026 - 2028**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione, il giorno 01 del mese di settembre alle ore 09.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Segretario Comunale dott. Francesco Fredella e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti sindacali:

RSU	dott.ssa Armini Marianna, Lazio Rosanna e Arch. Fonte Marco
CISL FP	dott. Jacopo Esposito

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente di Azzate

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'ente. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente stabilizzato, concorrono ai fini della carriera sia per la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali) nonché per l'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale, in quest'ultimo caso tenendo in considerazione anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso altre amministrazioni pubbliche nei profili professionali della Polizia Locale.
2. Esso ha validità per il triennio 2026 – 2028 sia per la parte giuridica che economica.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Le parti ritengono necessaria la contrattazione, con cadenza annuale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e

variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance.

5. Ai fini dell'avvio della sessione negoziale annuale, l'Ente fornisce una esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente e conseguentemente sulle eventuali somme residue degli esercizi precedenti.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto collettivo integrativo. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale ovvero la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.
3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo integrativo sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 4.
5. Le Parti si riservano di riaprire le relazioni sindacali qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali o leggi che riguardino gli istituti contrattuali regolati nel presente contratto.
6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti Contratti Collettivi Integrativi dell'Ente continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente contratto.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
 - a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali di una o più delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali;
 - b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;



2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti di almeno una delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti di una o più delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Titolo II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti, alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura

dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o all'inizio della riunione successiva alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione nella riunione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo prima del termine della stessa riunione.

Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore della RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali via pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Al fine di favorire la semplificazione procedurale sarà attivata, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, la modalità di riunione da remoto.

Art. 6

Norme di comportamento

1. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono in alcun modo essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.

Art. 7

Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5, 7 e 8 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. L'Amministrazione procede a costituire la delegazione di parte pubblica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL del comparto Funzioni Locali, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Le parti ritengono necessaria la contrattazione, con cadenza annuale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, nonché stabilire i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate nell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali.
5. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
6. Ai sensi dell'art. 1, L. 190/2012, c. 4 lett. e) e c. 5 lett. b) e dell'Allegato 2 al PNA 2019-2021, nella fase di programmazione della rotazione ordinaria del personale per la prevenzione e la repressione della

corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, l'ente è tenuto a dare preventiva e adeguata informazione dei criteri con cui intende applicare la misura alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali. Ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Tale informazione non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

7. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi, fissi e/o mobili, ivi compresi dispositivi installati su veicoli di servizio, e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
8. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica, anche in considerazione dell'eventuale utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, 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. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

Titolo III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 8

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti in servizio presso le sedi dell'ente che quelli che svolgono la loro attività in lavoro agile o da remoto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione oppure in modalità telematica, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii. o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con apposita timbratura ai fini della decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 12.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali.

Art. 9

Diritto di affissione

1. La RSU unitariamente intesa ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative del comparto Funzioni Locali a livello nazionale, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec oppure fax o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 10

Diritti e agibilità sindacali

1. (Negli enti con più di 100 dipendenti) L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale.
2. Le RSU e le OO.SS. rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail o fax, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.



5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto dei differenziali economici, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. rappresentative o dei componenti della RSU.

Art. 11

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali e dell'accordo integrativo.

Art. 12

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002 e dell'accordo integrativo, in occasione della proclamazione di sciopero e/o di un'assemblea da parte della RSU, unitariamente intesa, o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero ed entro 2 (due) giorni in caso di assemblea. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione. Tale procedura sarà adottata anche in occasione delle assemblee sindacali che interessano i settori dei servizi pubblici essenziali individuati al comma 3.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge;
 - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
 - c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte;

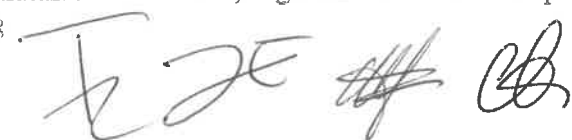
- d) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradale;
- e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili;

Titolo IV

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. 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 normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 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 ed alla provenienza da altri Paesi.
7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela e autodifesa per la Polizia Locale, anche in base alle normative regionali vigenti.
8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di



evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

9. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che, con cadenza almeno annuale, l'Ente invierà alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali ed alla RSU, il report dell'avvenuta effettuazione delle prove di evacuazione di tutte le sedi di lavoro, comprensivo dell'indicazione di eventuali anomalie riscontrate.

Art. 14

Elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Le parti sindacali si impegnano a procedere all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, negli enti con un numero di dipendenti superiore a 15, o all'indizione delle elezioni negli enti con meno di 15 dipendenti e negli enti con più di 15 dipendenti nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.to L.vo n. 81/2008.
2. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. A tal fine l'Ente, destina annualmente almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti..
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:



- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.

Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali.

L'amministrazione assicura ai dipendenti anche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.

6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero, nonché il buono pasto se ne ricorrano le condizioni stabilite dal presente contratto. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui sia individuato, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale, a detto personale sarà riconosciuta un'incentivazione economica da contrattare in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio.

7. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, assicurando il numero minimo di ore previsto dalla Circolare del Ministro per la

Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi in forma associata o consortile e nelle Unioni dei Comuni, in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro in delegazione trattante per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Le parti concordano sulla necessità di stabilire, in uno specifico tavolo di confronto, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione, garantendo adeguata valorizzazione all'anzianità di servizio del personale e soprattutto, nel caso di mobilità in altro servizio, adeguata formazione e aggiornamento professionale.

Art. 17

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da temperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti/responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio, con l'obiettivo di implementare modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, i cui criteri sono oggetto di contrattazione con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali. In tale ottica si innesta la possibilità di effettuare la sperimentazione di prevedere lo svolgimento delle 36 ore settimanali su quattro giornate lavorative.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, salvo le esenzioni previste dalla legge. La durata dell'orario di lavoro non può



superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
5. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari disagiati.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previa informativa e relativo confronto richiesto dalle rappresentanze sindacali.
7. E' concessa una flessibilità di 60 minuti in entrata ed in uscita, fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di 60 minuti, inoltre per coloro che indossano un uniforme o indumenti da lavoro, saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirli.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro due mesi di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi a quello di maturazione.
9. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il restante personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi, previa autorizzazione del proprio responsabile al fine di non creare disservizio, dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente/responsabile del servizio, dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata lavorativa.
10. Per il personale turnista che, per esigenze di continuità dei servizi e di regolare svolgimento delle attività non abbia potuto usufruire della pausa pranzo (anche ai fini dell'erogazione del buono pasto), la stessa si ritiene automaticamente collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, senza necessità di ulteriore timbratura, previa attestazione del responsabile del servizio.

11.

Art. 18

Banca delle ore

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore. L'istituzione deve

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'H' and several cursive signatures.

avvenire, nel caso in cui non sia stata già attivata, inderogabilmente entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.I..

2. Nel conto individuale confluiscono a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo stabilito pari a 36 ore annue.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
 - b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate
4. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo, al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego.
5. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.
6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno all'Organismo paritetico per l'innovazione ed alle rappresentanze sindacali.

Art. 19

Ferie e Permessi

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Le ferie sono un diritto irrinunciabile.
2. Il dipendente, per poterne usufruire, dovrà presentare la propria richiesta di ferie al proprio dirigente/responsabile servizio almeno 72 ore prima del proprio periodo di ferie programmato, che si intende accettata se non è respinta almeno 48 ore prima dal proprio dirigente/responsabile del servizio con apposita formale scritta e debita motivazione, anche in forma digitale.
3. Le domande dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentati al proprio dirigente/responsabile del servizio di norma almeno 48 ore prima il giorno o i giorni dei quali il dipendente dovrà usufruire dei permessi. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego. In casi eccezionali i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92 e per i permessi a causa di lutto.
4. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o

necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile del servizio.

5. La formulazione della normativa contrattuale in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede la necessità per il dipendente, di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
6. I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.
7. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.

Art. 20

Buoni mensa

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle 7 ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito o per recupero.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il servizio di mensa è gratuito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo deve essere inteso al di fuori dell'orario di servizio.
5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
6. Il valore del buono mensa è pari ad € 7,00.

Art. 21

Modalità di erogazione dei buoni mensa

1. Vengono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato le ore di assemblea sindacale per un massimo di tre ore giornaliere. La timbratura per il rientro dalla pausa pranzo ha 15 minuti di flessibilità. Il dipendente è tenuto successivamente al recupero del citato ritardo. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito e non o per recupero, nel caso in cui si superino le 7 ore di servizio.



Titolo V

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 22

Premessa

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL del comparto delle Funzioni Locali vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.
5. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.
6. Convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 23

Risorse aggiuntive derivanti da

“Piani triennali di razionalizzazione della spesa”

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione

entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.

4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art. 24

Integrazione del fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL

1. A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026.
3. Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022.
4. (Per gli Enti con progetti del PNRR) Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti alcuni requisiti di seguito indicati, le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

Sarà possibile procedere a tale incremento nel caso in cui saranno soddisfatti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023, ovvero:

- a) nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dell'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145
- b) nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;



- c) incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;
- d) approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.
5. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
6. In caso di riduzione o in presenza di economie delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ in un esercizio finanziario, si avrà un corrispondente ampliamento una tantum delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per lo stesso esercizio finanziario.
7. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a 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, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

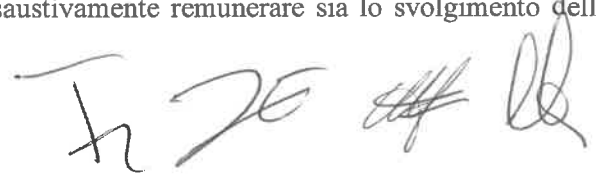
Art. 25

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti che non sono soggette alle limitazioni del fondo del salario accessorio:
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.to L.vo 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.to L.vo n. 36/2003, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie);
 - incentivi destinati agli avvocati dipendenti del comparto Funzioni Locali per sentenze favorevoli e quelli per sentenze favorevoli con compensazione delle spese (Deliberazioni della Corte dei Conti Lombardia n. 98/2024, Emilia Romagna n. 203/2023, Liguria n. 76/2021, Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 235/2017);
 - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo

funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 209/2022 e Marche n. 3/2020);

- incentivi monetari destinati alla Polizia Locale di cui all'art. 6 del Decreto Legge 24 febbraio 2026, n. 23;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario (Deliberazione Sezione delle Autonomie Locali n. 18/SEZAUT/2024/QMIG);
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016 e n. 2/2013);
- progetti interamente finanziati dall'ANCI;
- progetti interamente finanziati dall'INPS;
- progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
- compensi accessori volti a remunerare prestazioni professionali tipiche, di personale dipendente individuato o individuabile, che l'ente dovrebbe altrimenti acquisire all'esterno con costi aggiuntivi per il proprio bilancio (Deliberazione Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51/CONTR/2011);
- entrate di provenienza esterna qualificate da un vincolo di destinazione alla componente variabile del trattamento accessorio (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/QMIG/2014);
- compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del diritto nazionale e dell'Unione Europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 20/QMIG/2017);
- più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaurientemente remunerare sia lo svolgimento delle



funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e a (consuntivo) di poter erogare compensi (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 23/QMIG/2017 con riferimento all'utilizzo del contributo dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato per il finanziamento del trattamento accessorio del personale adibito all'esercizio delle funzioni da esso delegate).

- risorse non utilizzate derivanti dal fondo anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018)
- risorse economie riferite al fondo straordinario dell'anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018)
- prestazioni rese dalla Polizia Locale per conto terzi in applicazione della L. 50/2017 e art. 56 ter CCNL del comparto Funzioni Locali 21.2.2018;
- risorse per l'adeguamento del salario accessorio derivante dall'applicazione dell'art. 33 c. 1bis D.L. 34/2019
- risorse derivanti dall'inosservanza del divieto di svolgimento di incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza in applicazione a quanto previsto dall'art. 53 c. 7 D.Lgs. 165/2001
- compensi previsti per componente o segretario del collegio arbitrale e di collaudo ai sensi dell'art. 61 c. 9 D.L. 112/2008 con specifiche previste dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 2/2010;
- indennità di ordine pubblico destinata alla Polizia Locale;
- tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in

Art. 26

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- 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 con analogo ruolo/mansioni;
- 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/mansioni;



- 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 con analogo ruolo/mansioni.

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

2. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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 Aree professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori impicanti **maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, buoni carburante, buoni pasto e voucher sociali), 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. Fatta eccezione per l'indennità corrisposta all'economista e/o suo sostituto che verrà erogata convenzionalmente su 5 giorni lavorativi..

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 dirigente/responsabile del servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 – Euro 3,00 come segue:

a) personale esposto a rischio: € 2,00/giorno

b) personale esposto a disagio: € 2,00/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000,00: € 2,00/giorno

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001,00 ed € 5.000,00: € 2,50/giorno

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5.001,00: € 3,00/giorno

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 27

Indennità di turnazione

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. L'articolazione dei turni è materia di confronto con le rappresentanze sindacali. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corrispondenza 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, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente previo confronto con le rappresentanze sindacali. Le parti concordano che ai fini dell'erogazione dell'indennità di turno, la quantificazione della distribuzione equilibrata viene stabilita con lo svolgimento di almeno n. 6 turni mensili per ognuna delle articolazioni orarie (antimeridiano/pomeridiano/serale/notturno). Non compromette l'equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Dirigente/Comandante per esigenze di servizio. L'eventuale assegnazione di turni fissi da parte del Dirigente/Comandante/EQ esclude l'attribuzione della indennità di turnazione al dipendente che ne beneficia. La programmazione dei turni di lavoro deve essere inderogabilmente programmata dal

Th 25

Dirigente/Comandante/EQ anticipatamente con calendario almeno mensile per i turni di lavoro infrasettimanali, ed almeno annuale per i turni di lavoro ricadenti dei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.

2. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni inderogabilmente entro il giorno 27 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo, ed inderogabilmente entro il 15 del mese di dicembre dell'anno precedente per tutti i turni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali dell'anno successivo, mentre i posti di servizio giornalieri dovranno essere resi noti ai dipendenti almeno 48 ore prima.
3. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni serali/notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.to L.vo 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.
5. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, potranno optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
6. L'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lettera d) del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 destinata al personale di squadra che doveva svolgere la propria prestazione lavorativa nelle giornate di festività infrasettimanale e che invece usufruirà del riposo compensativo, a seguito di autorizzazione del Dirigente/Responsabile, sarà computata figurativamente a carico del fondo del salario accessorio dell'esercizio finanziario di riferimento.

Art. 28

Indennità di reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività ed adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I dirigenti/responsabili dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.
3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini economici di € 10,33 per 12 ore al giorno e frazionata secondo il numero di ore di reperibilità svolte. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.



Art. 29

Indennità per specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi elevabili a € 4.000,00 annui lordi per il personale inquadrato Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi, per i Funzionari ed EQ che non risultino incaricati di EQ, quali ruoli di riferimento procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ. In ogni caso, l'assetto dei ruoli di area direttiva è assicurato in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, delle attività e dei servizi.
2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, con durata massima coincidente con l'anno solare, previo svolgimento della conferenza dei Dirigenti/EQ, all'interno della quale viene attribuito il budget per ogni area, previamente contrattato con le rappresentanze sindacali, in fase di ripartizione del fondo del salario accessorio, tenuto conto del numero di dipendenti, della pesatura dell'area e del budget complessivo destinato all'istituto l'anno precedente nel fondo del salario accessorio. Ogni eventuale spesa in eccesso deve essere preventivamente autorizzata in sede di delegazione trattante. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per l'Area Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area

di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare.

3. Ai fini della pesatura comparativa, sono confermati i seguenti criteri generali:
 - a) grado di autonomia operativa e rilevanza interna e/o esterna degli atti assunti: massimo 15 punti;
 - b) complessità dell'attività, dei procedimenti o dei progetti assegnati: massimo 15 punti;
 - c) responsabilità gestionale, con riguardo alle risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate o presiedute: massimo 15 punti. Il punteggio massimo complessivo è pari a 45 punti.
4. In via applicativa:
 - a) il grado di autonomia operativa è valutato in relazione all'ampiezza del segmento procedimentale affidato, sino all'eventuale gestione dell'intero procedimento;
 - b) la complessità dell'attività è valutata in relazione al numero, alla varietà e alla tecnicità dei procedimenti, nonché all'eventuale assegnazione di progetti, attività specialistiche o funzioni trasversali;
 - c) la responsabilità gestionale è valutata in relazione all'effettivo coordinamento o presidio di risorse umane, strumentali o finanziarie.
5. Le schede di pesatura sono definite dal Segretario Generale, d'intesa con i Responsabili di Settore.
4. Il valore individuale dell'indennità per le specifiche responsabilità da graduare è determinato applicando il seguente criterio: la quota residua disponibile di cui al comma 9 è divisa per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le specifiche responsabilità ammesse; il valore così ottenuto è moltiplicato per il punteggio attribuito a ciascun dipendente. I punteggi ottenuti dai singoli dipendenti sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale, nonché per il personale assunto o cessato in corso d'anno. La formula applicativa è pertanto la seguente: $A/B \times C$, dove:
 - a) A = quota residua disponibile dopo lo scorporo delle indennità a importo fisso;
 - b) B = somma dei punteggi di tutte le specifiche responsabilità ammesse;
 - c) C = punteggio attribuito alla singola specifica responsabilità.

Gli importi annui individuali sono già proporzionalmente ridotti in fase di riconoscimento del punteggio per il personale a tempo parziale, nonché per il personale assunto o cessato in corso d'anno, in relazione alla durata del rapporto di lavoro e del periodo di effettivo conferimento della responsabilità.

Art. 30

Incentivi Messi Notificatori

1. Ai messi notificatori è destinata una quota minima pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile del servizio, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.



Titolo VI
Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 31

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Amministrazione istituisce e attiva, previo confronto con le rappresentanze sindacali ed approvazione di apposito regolamento sui criteri di conferimento e revoca degli incarichi da emanare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, compatibilmente con le risorse disponibili, incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di *staff*, secondo il funzionigramma e l'organigramma dell'ente, i canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, nelle articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti *output* erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto, anche legate ad esigenze programmatiche, nonché di controllo e supporto agli organi. Dovrà altresì prevedere adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.
2. Nell'ambito delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previste specifici incarichi di Elevata Qualificazione in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione delle stesse risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità operativa e con elevata responsabilità con autonomia decisionale che, nell'ambito della delega ricevuta, assicurino il conseguimento di rilevanti aree di risultato, ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.
3. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dell'EQ, nonché per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le RSU e le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali.
4. La retribuzione accessoria degli incaricati di EQ è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, che le parti indicano in una percentuale pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL del comparto delle Funzioni Locali e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti, la quantificazione e la graduazione del trattamento economico sono di seguito stabiliti:

	Posizione	Risultato	Totale
EQ di fascia A	€ 77.500,00	€ 15.500,00	€ 93.000,00

La retribuzione di posizione è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico formalmente conferito, mentre la retribuzione di risultato è erogata annualmente,



previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale, entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo relativo alla valutazione. Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, ai responsabili di EQ, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL del comparto delle Funzioni Locali medesimo.

Art. 32

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per ciascuna Area il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, sarà attivata, per ciascuna Area, dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.
4. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'ente, anche se svolto a tempo determinato e successivamente stabilizzato. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più giovane di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.

Art. 33

Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Il personale a tempo indeterminato delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, dovrà possedere i requisiti minimi di ammissione alla selezione, stabiliti in sede di contrattazione annuale.
2. Secondo quanto previsto dall' art.4 del CCINL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative per soli titoli sono fissati sulla base dei seguenti elementi:
 - Anzianità di servizio (ovvero esperienza maturata) nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, nel comparto funzioni locali o altri comparti del settore pubblico: 60%;
 - titolo di studio massimo 20%;
 - Laurea 20%
 - Diploma di scuola media superiore 15%
 - competenze professionali maturate nel ruolo da ricoprire massimo 20%
 - Esperienze pregresse maturate nel ruolo da ricoprire;
 - Competenze specifiche professionali
3. La decorrenza della progressione economica sarà individuata annualmente in sede di contrattazione in base alle risorse stabili disponibili.



Art. 34

Principi generali per la progressione verticale

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.to L.vo n. 165/2001 e dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 decide di stanziare lo 0,55 del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per effettuare, entro il termine del 31 dicembre 2026, procedure valutative per la progressione tra le aree a cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022.
3. L'ente, a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:
 - valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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 50%;
 - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni 10%;
 - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno 40%;
 - personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di : 6 anni 1% - 7 anni 2% - 8 anni 3%;
 - criteri di priorità in caso di parità di punteggio:
 - minor numero di progressioni economiche effettuate all'interno della categoria di appartenenza;
 - maggiore età anagrafica;
 - maggiore anzianità presso l'Ente;
4. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova, con il consenso dello stesso, ai sensi dell'art. 21 comma 2 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
5. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

6. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetti futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni.
7. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.

Art. 35

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.

Art. 36

La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
3. L'Ente aprirà il confronto con le rappresentanze sindacali sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e la contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche alla luce della Circolare della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance prot. DFP-0079054-P-18/12/2019, inviata a tutte le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.to L.vo n. 165/2001 che prescrive il tempestivo aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance alle novità introdotte con il D.to L.vo n. 74/2017, allegando un'ulteriore Circolare la quale rammentava che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.to L.vo 150/2000 le amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano, previo



parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.”

4. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.
5. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, i dirigenti/EQ/responsabili dei servizi dovranno provvedere all'immediato coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali entro e non oltre il mese successivo all'approvazione del PEG.
6. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 70% delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 30% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale di cui al successivo articolo.
7. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su quattro fasce.
8. Il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance indicati alla lettera a) di cui al precedente comma 8 secondo i livelli di conseguimento del risultato di cui al precedente comma 7.
9. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno ridistribuite in sede di conguaglio di fine anno a tutto il personale meritevole, in base alla valutazione ricevuta.
10. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.
11. Ai fini della liquidazione del premio di produttività, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare la percentuale erogabile del budget di cui al comma 6, si procede alla misurazione degli apporti assicurati dai dipendenti alla produttività di struttura come di seguito specificato:
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 99 a 100 erogazione del 100% del compenso
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 96 a 98 erogazione del 95% del compenso
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 91 a 95 erogazione del 90% del compenso
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 81 a 90 erogazione del 85% del compenso
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 71 a 80 erogazione del 75% del compenso

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 61 a 70 erogazione del 65% del compenso
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 51 a 60 erogazione del 55% del compenso
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 41 a 50 erogazione del 45% del compenso
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 31 a 40 erogazione del 35% del compenso

Art. 37

La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	Punti
1. Competenze dimostrate	
1.1 capacità di lavorare in squadra e capacità relazionali dimostrate	fino a 25 pt
1.2 livello di conoscenza delle norme tecnico/giuridiche e/o procedurali dimostrato nella gestione dei procedimenti/attività di competenza	fino a 25 pt
2. Comportamenti organizzativi	
2.1 rispetto formale e sostanziale delle indicazioni operative impartite	fino a 25 pt
2.2 collaborazione e flessibilità nella gestione dei processi e dei procedimenti che interessano diversi uffici	fino a 25 pt
TOTALE	100

Area Funzionari non incaricati di EQ	Punti
1. Competenze dimostrate	
1.1 competenze organizzative: capacità di coordinamento e di organizzazione e pianificazione del lavoro	fino a 25 pt
1.2 competenze tecniche e professionali richieste dal ruolo e/o dall'incarico: giuridiche, specialistiche e di innovazione dei processi	fino a 25 pt
2. Comportamenti organizzativi	
2.1 gestione flessibile del tempo di lavoro	fino a 25 pt
2.2 coinvolgimento e valorizzazione dei collaboratori	fino a 25 pt
TOTALE	100

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

30 

3. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 99 a 100 erogazione del 100% del compenso
4. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 96 a 98 erogazione del 95% del compenso
5. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 91 a 95 erogazione del 90% del compenso
6. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 81 a 90 erogazione del 85% del compenso
7. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 71 a 80 erogazione del 75% del compenso
8. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 61 a 70 erogazione del 65% del compenso
9. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 51 a 60 erogazione del 55% del compenso
10. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 41 a 50 erogazione del 45% del compenso
11. quando il livello di conseguimento del risultato si colloca da 31 a 40 erogazione del 35% del compenso

risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, saranno distribuite in sede di congruaglio di fine anno tra tutto il personale, in base alla valutazione acquisita nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento.

Art. 38

Differenziazione della performance individuale

1. L'Organismo indipendente di valutazione, sulla base del sistema di valutazione e degli articoli del presente contratto, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 39

Contraddittorio sulla valutazione

1. Si ritiene necessario un monitoraggio da parte del Dirigente/EQ/ Responsabile del Servizio almeno semestrale sulle attività del personale loro assegnato affinché nei casi in cui un dipendente non stia raggiungendo buoni livelli per l'erogazione della produttività sia formalmente avvertito al fine di migliorare la sua performance e scongiurare l'erogazione di premi inferiori rispetto all'esercizio precedente o addirittura la mancata erogazione.

2. Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni.
3. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.
4. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

Art. 40

Busta paga e pagamento degli emolumenti

1. La busta paga dei dipendenti deve rispondere alle prescrizioni contenute nelle vigenti norme contrattuali. Inoltre deve riportare in modo analitico il compenso unitario e complessivo relativo allo straordinario, ai differenziali economici acquisiti ed alle indennità suddivise per competenze feriali, festive, notturne, etc.
2. Il pagamento e l'eventuale accredito presso gli istituti bancari delle spettanze deve avvenire il giorno 27 di ogni mese ed entro il giorno 15 del mese di dicembre per la tredicesima mensilità. Nel caso in cui le date sopra indicate ricadano in giornata festiva o pre-festiva il pagamento avverrà il secondo giorno feriale antecedente.

Art. 41

Interessi legali e rivalutazione monetaria

1. Le eventuali somme che l'Ente verserà ai dipendenti in ritardo rispetto ai tempi stabiliti dal contratto nazionale o integrativo sono soggette a rivalutazione monetaria nonché alla corresponsione degli interessi legali. Inoltre tutte le indennità e lo straordinario dovranno essere erogati entro il mese successivo all'effettiva prestazione. In caso contrario l'Ente verserà ai dipendenti oltre alle somme dovute la rivalutazione monetaria nonché gli interessi legali per tutto il periodo di ritardo nell'erogazione.

Titolo VII

Sezione per la Polizia Locale

Art. 42

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.to L.vo n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;



- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali;
- c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- d) assunzioni a tempo determinato.

Per quanto riguarda proprio l'attivazione dei progetti, la quota dei proventi deve essere finalizzata nel primo anno al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo e all'erogazione degli incentivi monetari, sulla base delle riscossioni effettuate nell'esercizio precedente, come risultanti dal rendiconto approvato dall'Ente ed inserita nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate, rientrando nei limiti del salario accessorio.

Nell'esercizio successivo, al contrario, ove il progetto di potenziamento sia nuovamente approvato, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà esclusa dai limiti del salario accessorio, la quota dei proventi che deriva dall'eventuale incremento (extragettito riferito sempre agli accertamenti e riscossioni avvenute nello stesso esercizio finanziario) delle riscossioni realizzate negli ultimi due esercizi, come risultanti dai rendiconti approvati, con specifico riferimento al periodo temporale in cui ha avuto vigenza il progetto e l'analogo periodo dell'esercizio precedente, fermo restando l'assoggettamento al limite per il restante periodo temporale. Tale incremento, infatti, può considerarsi correlato alla maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale. Tali progetti potranno essere anche di durata pluriennale e potranno contemplare anche la possibilità di remunerare il servizio esterno e le indennità di funzione per personale della Polizia Locale.

Art. 43

Indennità per servizio esterno

1. Al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'indennità di cui al comma 1 può essere frazionata su base oraria ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa timbratura del servizio esterno con apposito codice, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo, sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
 - € 3.50 giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore. Dei € 3,50 totali l'importo di € 2,00 trova copertura nel Fondo Risorse Decentrate mentre, la restante parte di € 1,50, verrà finanziata gli incentivi

derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS. Qualora non vi sia tale copertura verrà erogato un' importo pari ad € 2,00.

5. Tale indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo di Euro 15,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

Art. 44

Indennità di funzione

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
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 € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a)	<i>Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
b)	<i>Complessità dell'attività</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
c)	<i>Responsabilità gestionale</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
d)	<i>Grado del personale</i>	<i>max</i>	<i>7 punti</i>
	<i>Punteggio</i>	<i>max</i>	<i>52 punti</i>

Il grado del personale di poliza locale è attribuita al secondo del grado rivestito nel corpo/servizio secondo la seguente tabella:

42 25 44 Q

<i>Categoria del personale di PL</i>	<i>Grado del personale</i>	<i>Punteggio</i>
<i>Personale di polizia locale di categoria C</i>	<i>Agente di polizia locale</i>	<i>1</i>
	<i>Agente scelto di polizia locale</i>	<i>1,5</i>
	<i>Assistente di polizia locale</i>	<i>2</i>
	<i>Assistente scelto di polizia locale</i>	<i>2,5</i>
	<i>Assistente esperto di polizia locale</i>	<i>3</i>
	<i>Soprintendente di polizia locale</i>	<i>3,5</i>
	<i>Soprintendente scelto di polizia locale</i>	<i>4</i>
	<i>Soprintendente esperto di polizia locale</i>	<i>4,5</i>
<i>Personale di polizia locale di categoria D</i>	<i>Specialista di vigilanza di polizia locale</i>	<i>5</i>
	<i>Vice commissario di polizia locale</i>	<i>5,5</i>
	<i>Commissario di polizia locale</i>	<i>6</i>
	<i>Commissario capo di polizia locale</i>	<i>6,5</i>
	<i>Commissario capo coordinatore di polizia locale</i>	<i>7</i>

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. In caso di attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, tutta o in parte previa redazione di apposito progetto.

Titolo VIII

Disposizioni finali

Art. 45

Mobilità interna del personale

1. L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile, temperando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale al buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:
 - valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità,
 - favorirne la crescita professionale,
 - garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.
2. A tal fine, i dirigenti/responsabili del servizio provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate, uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati

compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.

3. L'istituto della mobilità interna è applicato conciliando nella misura più ampia possibile le esigenze di interesse pubblico dell'Amministrazione, comunque prioritarie, con le esigenze dei dipendenti, contribuendo così a favorire la tendenza al continuo miglioramento della produttività generale, dell'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza, dei processi di qualificazione del personale dipendente e del benessere organizzativo. Tale istituto può costituire una valida soluzione al rientro lavorativo del dipendente da congedi di maternità o aspettative, ovvero, una possibile alternativa alle richieste di part-time. Le relative procedure sono informate a principi di trasparenza e di celerità e sono orientate al simultaneo perseguimento degli obiettivi precisati nei precedenti commi.
4. La mobilità interna è attuata d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, ovvero volontariamente su richiesta del dipendente.
5. La mobilità d'ufficio risponde ad esigenze organizzative e gestionali proprie dell'Amministrazione. Quindi nel caso in cui sia necessaria la mobilità da un determinato servizio, l'amministrazione chiederà prioritariamente al personale la volontarietà, in caso di esito negativo, con presenza simultanea nello stesso servizio di personale della stessa Area e di profili professionali equipollenti, si dovrà considerare per la mobilità d'ufficio colui che avrà meno anni di servizio svolti all'interno della pubblica amministrazione, ed in caso di parità, colui che avrà meno anni rispetto a quelli all'interno dell'ufficio di appartenenza.
6. La mobilità volontaria, presuppone una specifica richiesta del dipendente interessato ed è attuata nel rispetto delle finalità e dei principi di cui al presente articolo, ovvero, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, contemperando le esigenze di servizio e l'osservanza di regole e procedure stabilite nel presente articolo, salvo per quanto riguarda le richieste inerenti l'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92 e le gravi situazioni tutelate dalla legge quali ad esempio il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica, morale o psichica per le lavoratrici ed i lavoratori.
7. E' ammessa in ogni tempo la presentazione di domande contestuali di mobilità volontaria da parte di due o più dipendenti, aventi la stessa Area e profili professionali equipollenti, che intendono procedere all'interscambio dei rispettivi servizi, il cui simultaneo accoglimento consente di soddisfare le esigenze dei dipendenti e quelle di funzionamento dei servizi interessati.
8. Le parti si incontreranno in sede di confronto per stabilire i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera h).

Art. 46

Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, o per altra amministrazione a seguito di precedente mobilità, lo stesso sarà considerato in servizio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi

36



personali.

3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse della propria Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica nella quale abbia svolto precedentemente la propria attività lavorativa, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto .
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

Art. 47

Incentivi per funzioni tecniche

1. In fase di contrattazione con le RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali l'ente stabilirà i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023.
2. Inoltre, prima della costituzione del fondo del salario accessorio annuale, l'amministrazione effettuerà un'attenta ricognizione presso i propri uffici, per individuare le somme accantonate per gli incentivi delle funzioni tecniche, per inserirle nell'apposita voce prevista nella costituzione del fondo stesso, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

Art. 48

Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Gli enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 43 del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
3. L'ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può

individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendoli all'ente che decide in merito.

4. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 49

Welfare integrativo

1. Le parti concordano di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 50

Previdenza Complementare

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 51

Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti, al fine di stabilire/ristabilire in virtù delle nuove disposizioni del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
3. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile o da remoto sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza. Pertanto dall'entrata in vigore del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026 saranno erogati i buoni pasto al personale che ha svolto la propria attività lavorativa in lavoro agile o da remoto nelle modalità previste dal presente comma, se non già previsto.
4. Per quanto riguarda il lavoro agile la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla disconnessione, a tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b) dell'art. 41 del CCNL del comparto



delle Funzioni Locali del 23/02/2026, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) del sopracitato CCNL, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 52

Preavviso

1. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il pagamento dell'indennità per l'inosservanza dei termini per il mancato preavviso.
2. Durante il periodo di preavviso è possibile usufruire delle ferie ed computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Art. 53

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

dott. Francesco Fredella



LE RSU

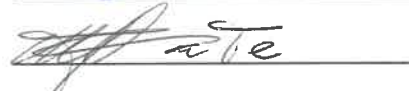
Dott.ssa Armini Marianna



Lazio Rosanna

ASSENTE

Arch. Marco Fonte



I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI:

CISL FP Dott.re Jacopo Esposito

