



COMUNE di FARNESE

Provincia di Viterbo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI FARNESE**

ANNO 2026

X

[Signature]

[Signature]

1

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Titolo I
Disposizioni generali
Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

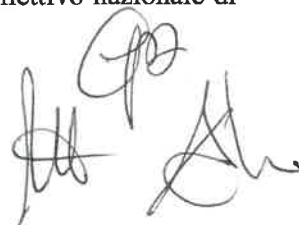
Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2022– 2024 del 23 febbraio 2026 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Farnese compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 7 comma 4 lett. a) del CCNL, sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 23 febbraio 2026 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2

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 delle OO.SS. rappresentative 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 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 o di alcune 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. 3

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. 4

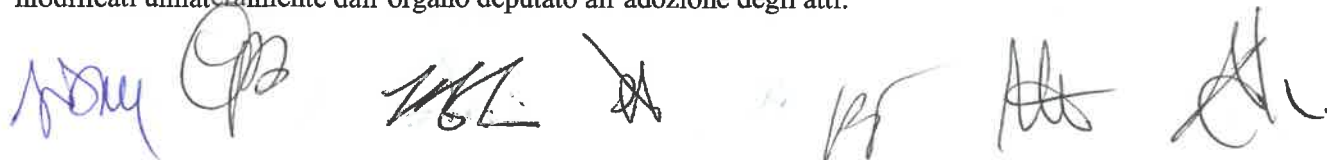
Relazioni Sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto del Titolo II Relazioni Sindacali del CCNL delle Funzioni Locali del 23 febbraio 2026.
2. 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 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.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 10 giorni lavorativi, anche con modalità telematiche, dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza della 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 delle Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale via posta elettronica certificata, anche a mezzo mail, alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Art. 5

Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. 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. 6

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 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. 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.
4. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti la sottosezione Anticorruzione del PIAO, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte.
5. Alla luce del comma 2 del presente articolo, le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro, sulla spesa del personale e sul salario accessorio degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
6. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 113 del Dlgs.vo n. 50/2016 e ss.mm.ii.
7. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi 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 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. 7

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 hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Le ore di assemblea sono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato.
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 singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

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 dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la 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.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
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, 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 delle Funzioni Locali.

Art. 8

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, 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 o l'intranet comunale 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 a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 9

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.



Art. 10

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, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU 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. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
-
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero sono individuati:
 - STATO CIVILE E SERVIZIO ELETTORALE;
 - IGIENE, SANITA' ED ATTIVITA' ASSISTENZIALI;
 - RACCOLTA E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI URBANI E SPECIALI;
 - POLIZIA LOCALE;
 - PROTEZIONE CIVILE;

TITOLO IV

Forme di partecipazione

Art. 11

Comitato unico di per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

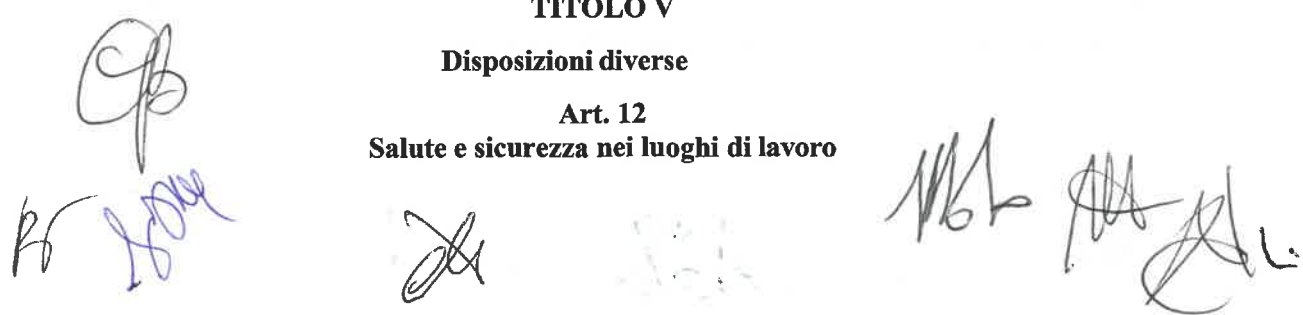
1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller initials. In the center, there is a signature that appears to be 'X'. To the right, there are several more signatures, including one that looks like 'M.L.' and another that is more complex and stylized.

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 videoterminali.
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 per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.
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 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 13

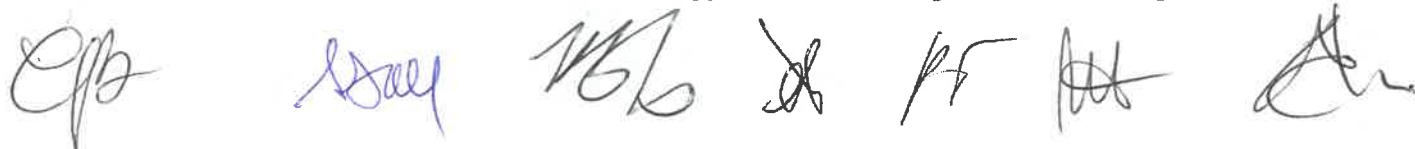
Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente 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. 14

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la



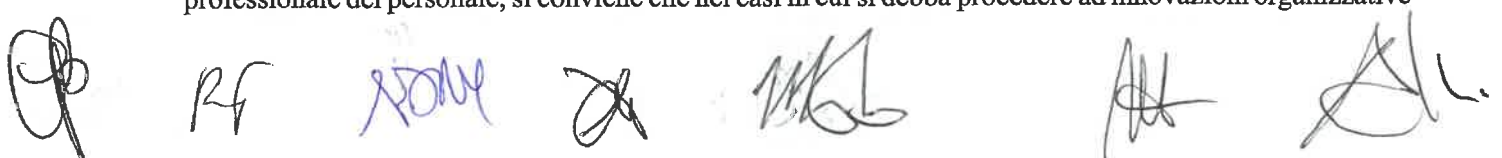
specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.

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.
5. 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.
6. 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.15

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare 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 a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o 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 per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Le parti concordano sulla necessità di stabilire, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, 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. 16

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli di età scolare.
4. Per ulteriori disposizioni in materia di orario di servizio, lavoro e apertura al pubblico, trova applicazione il regolamento sull'orario di servizio, lavoro e apertura al pubblico dei dipendenti del Comune di Farnese, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 26.03.2026.
5. Per ulteriori forme di orario di lavoro e di servizio si fa riferimento al CCNL del 23.02.2026.

ART. 17

Banca delle ore

1. È istituita, 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 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 in 60 ore annuali.
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.
4. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate
5. 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.



6. 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.
7. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle rappresentanze sindacali.

Art. 18 Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Amministrazione si impegna a perseguire una equa distribuzione della possibilità di accedere al lavoro straordinario da parte di tutti i dipendenti. A tal fine adotta tutte le possibili forme di pubblicità e trasparenza nella gestione del lavoro straordinario dandone puntuale informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative, in particolare si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi e categorie di personale interessate, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore ove istituita. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Le prestazioni orarie effettuate dalla Polizia Locale per eventi non programmati e di carattere eccezionale possono essere autorizzate anche successivamente dal Responsabile del Settore inerenti le attività di Polizia Stradale, Polizia Amministrativa e Polizia Giudiziaria indicando nell'autorizzazione le motivazioni della protrazione.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per aumentare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 19 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La pausa si terrà dalle ore 13.30 alle ore 14.30.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;



- c. personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
 5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

Art. 20 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita, sia anticipata che posticipata, di trenta minuti rispetto all'orario di lavoro, come da regolamento interno. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro l'ultimo giorno del bimestre successivo a quello di riferimento 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.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. E' concessa una flessibilità di trenta (30) 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 15 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. Sono fatti salvi accordi precedenti in tal senso, se migliorativi.

Art. 21 Ferie e Permessi

1. Le parti concordano che di norma entro il mese di aprile, i dipendenti debbano presentare ai propri dirigenti/responsabili dei servizi il loro piano ferie, per il periodo estivo e entro il 10 novembre e per il periodo ricadente nelle festività del 25 dicembre, 1 e 6 gennaio. Ricevuta la programmazione il dirigente/responsabile risponde entro il 15 giorni con la relativa autorizzazione, a fronte della quale il dipendente formalizza la propria richiesta. In caso di diniego della programmazione presentata, il dirigente/responsabile convoca il dipendente al fine di concordare un altro periodo, in particolare garantendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre e comunque una equa rotazione nei periodi delle festività. Nel caso di necessità, il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, presentato entro il mese

di aprile, che dovrà comunque essere approvato nuovamente dal proprio dirigente/ responsabile del servizio.

2. Le domande di ferie, al di fuori dei periodi indicati al comma 1 del presente articolo, e dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentate al proprio dirigente/responsabile del servizio di norma almeno 48 ore prima del giorno o dei giorni dei quali il dipendente dovrà fruire. Si intendono concessi se, entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni della fruizione, non ci sia stato apposito e motivato diniego da parte del dirigente/responsabile del servizio. Vanno sempre considerate da parte del dirigente/responsabile del servizio le esigenze non programmabili e di carattere eccezionale per la fruizione delle ferie. In tal caso, 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, per i permessi a causa di lutto, maternità e paternità.
3. 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.
4. La formulazione dell'articolo 32 del CCNL Funzioni Locali 23 febbraio 2026 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 che richiesto il permesso, con di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
5. 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.
6. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.

TITOLO VI

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 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 di comparto 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 stanziate 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.

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. 113 del D.to L.vo n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie);
 - incentivi destinati agli Avvocati dipendenti del comparto e quelli per sentenze favorevoli (Deliberazioni della Corte dei Conti Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 200/2016 e 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 Marche n. 3/2020);
 - 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.
 - 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);
 - 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);
 - tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'ps', followed by a circular stamp or signature, then a signature that looks like 'ML', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'Fou', and finally a signature that looks like 'AH' followed by a large, stylized signature.

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, 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, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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, 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 1,00 – Euro 15,00 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:

- media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 5000,00 € 2,00/giorno

- media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 5000,00 ed € 10000,00:

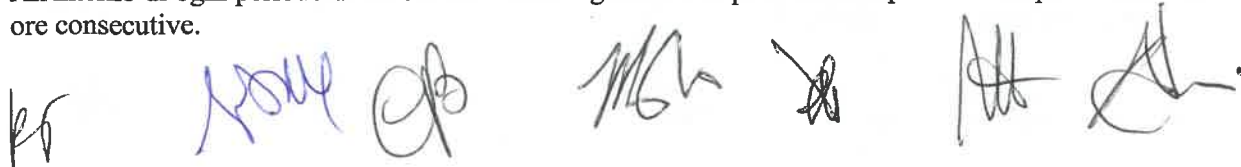
€ 2,50/giorno

- media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10000,00: € 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, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

Art. 27 **Indennità di turnazione**

1. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, con continuità tra turni;
2. 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 corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata 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. 8 turni mensili per ognuna delle articolazioni orarie (antimeridiano/pomeridiano/serale/notturno). Non compromette l'equilibrata ed avvicendata 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 Dirigente/Comandante/EQ anticipatamente con calendario almeno mensile per i turni di lavoro infrasettimanali, ed almeno annuale per i turni di lavoro ricadenti nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
3. 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.
4. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.



5. 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.
6. 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.

Art. 28

Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo

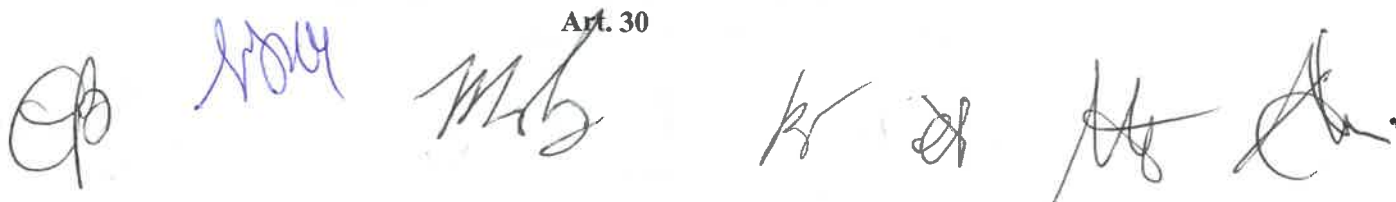
1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022, con diritto al riposo compensativo di almeno 24 ore consecutive da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022 nella misura:
 - del 20% nel caso di prestazione lavorativa resa in via ordinaria, in fascia notturna o in giornata festiva;
 - del 30% nel caso di prestazione lavorativa resa in via ordinaria in fascia notturna- festiva.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001.

Art. 29

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, anche economici, previsti e disciplinati dal vigente CCNL delle Funzioni Locali e dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
5. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari.

Art. 30



Indennità per specifiche responsabilità

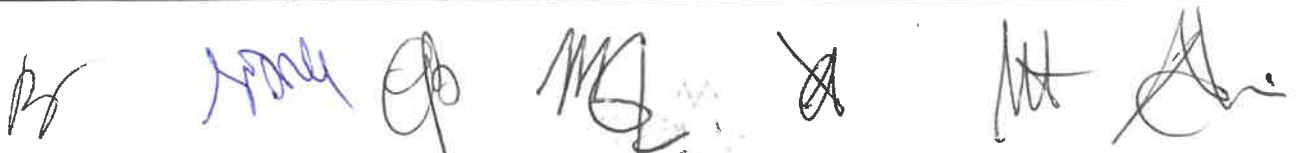
1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000,00 annui lordi elevabili a € 4000,00 annui lordi per il personale inquadrato Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una 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 referenza 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. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, del dirigente/responsabile entro il mese di gennaio di ogni anno, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2022/2024, un'indennità al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate. La concreta attribuzione delle indennità è riproporzionata sulla base delle effettive disponibilità economiche annuali.
3. Le parti prevedono, altresì, i seguenti criteri per la corresponsione del compenso per specifiche responsabilità, stabilendo un importo minimo di € 1.000,00 e massimo di € 3.000,00 incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti all'Area Funzionari ed EQ, che non risultino incaricati di EQ,

PER L'AREA FUNZIONARI

COMPENSO ATTRIBUIBILE DA MINIMO € 1.000,00 A MASSIMO € 3.000,00

Punti da 40 a 49	Importo da € 1.000,00 a € 1.500,00
Punti da 50 a 69	Importo da € 1.501,00 a € 2.000,00
Punti da 70 a 89	Importo da € 2.001,00 a € 2.500,00
Punti da 90 a 100	Importo da € 2.500,00 a € 3.000,00

Art. 84 CCNL 2022	Descrizione della specifica responsabilità/ dei compiti di responsabilità	GRADAZIONE	PUNTEGGIO
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Responsabilità di procedimenti, responsabilità di procedimenti tecnici, amministrativi e contabili complessi con responsabilità collegate ad attività ed adempimenti previsti da legge o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	Fino a 20 punti
		Procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna	Da 21 a 30 punti
Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore)	BASSA	Fino a 5 punti
		MEDIA	Da 6 a 20 punti
		ELEVATA	Da 21 a 30 punti
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabilità dei tributi	Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventuali studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complesse (anche	Modesto Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo prassi consolidata	Fino a 20 punti



Esercizio di funzioni RUP come individuato dl Codice dei Contratti d.lgs. n. 36/2023	correlati a iscrizioni a Collegi o Ordine Professionale in ambito attinente la funzione svolta e/o implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolare abilità, competenza e professionalità elevata correlata al possesso di titoli e curriculum particolari tra cui compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale, di responsabilità dei Tributi	Elevato il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	Da 20 a 30 punti
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Partecipazione a commissioni di Gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami ecc.	Occasionale	Fino a 10 punti
		Abituale	Da 11 a 20 punti
Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019 convertito in L. n. 8/2020	Funzioni di Vice Segretario		Fino a 70 punti

PER L'AREA ISTRUTTORI

COMPENSO ATTRIBUIBILE DA MINIMO € 1.000,00 A MASSIMO € 3.000,00

Punti da 40 a 49	Importo da € 1.000,00 a € 1.500,00
Punti da 50 a 69	Importo da € 1.501,00 a € 2.000,00
Punti da 70 a 89	Importo da € 2.001,00 a € 2.500,00
Punti da 90 a 100	Importo da € 2.500,00 a € 3.000,00

Art. 84 CCNL 2022	Descrizione della specifica responsabilità/ dei compiti di responsabilità	GRADAZIONE	PUNTEGGIO
competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere (con riferimento anche a titoli di studio o formazione superiori a quelli richiesti per la mansione assegnata)	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolare abilità, competenza e professionalità elevata correlata al possesso di titoli e/o curriculum particolari	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	Fino a 20 punti
		Procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna	Da 21 a 30 punti
Grado di specifica responsabilità per procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area settoriale di appartenenza;	flessibilità intesa come capacità effettiva di esercitare mansioni altrui (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area settoriale di appartenenza) a prescindere da posizioni formali di qualifica e di profilo professionale	BASSA	Fino a 5 punti
		MEDIA	Da 6 a 20 punti
		ELEVATA	Da 21 a 30 punti

Grado di autonomia nello svolgimento di funzioni di particolare abilità, competenze e professionalità, tra cui compiti legati allo stato civile, anagrafe, ufficiale elettorale, attività produttive e responsabilità dei tributi	Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventuali studi, approfondimenti ecc.	MEDIA	Fino a 10 punti
		ELEVATA	Da 11 a 20 punti
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica della P.A. di cui al Codice dell'Amministrazione digitale (D. lgs 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.- CAD), compiti legati alla tenuta del protocollo informatico e specifiche responsabilità nella gestione documentale e della conservazione dei documenti informatici (Responsabile e/o Vicario per il Comune di Farnese)	Grado di specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica della P.A. di cui al Codice dell'Amministrazione digitale (D. lgs 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.- CAD) - Specifiche responsabilità nella gestione del protocollo informatico - Specifiche responsabilità nella gestione documentale e della conservazione dei documenti informatici (Responsabile e/o Vicario per il Comune di Farnese)	MEDIA	Fino a 10 punti
		ELEVATA	Da 11 a 20 punti

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI

COMPENSO ATTRIBUIBILE DA MINIMO € 500,00 A MASSIMO € 2.000,00

Punti da 40 a 49	Importo fino a € 500,00
Punti da 50 a 69	Importo da € 501,00 a € 1.000,00
Punti da 70 a 89	Importo da € 1.001,00 a € 1.500,00
Punti da 90 a 100	Importo da € 1.501,00 a € 2.000,00

Art. 84 CCNL 2022	Descrizione della specifica responsabilità/ dei compiti di responsabilità	GRADAZIONE	PUNTEGGIO
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Responsabilità qualificata che prevede un costante rapporto professionale di supporto tecnico, amministrativo e/o contabile significativo a dipendenti di Area superiore e/o Responsabili di Settore.	MEDIA	Fino a 20 punti
		ELEVATA	Da 21 a 40 punti
Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore)	Almeno 2 persone	Fino a 10 punti
		Più di 2 persone	Da 11 a 20 punti
Responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare	Flessibilità e capacità di adattamento finalizzati alla risoluzione dei problemi attinenti l'attività lavorativa propria e del	MEDIA	Fino a 20 punti

attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.	gruppo di lavoro	ELEVATA	Da 21 a 40 punti
---	------------------	---------	------------------

Art. 31 Incentivi Messi Notificatori

1. Ai messi notificatori è destinata una quota pari al 30 % 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.

Art. 32 Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale

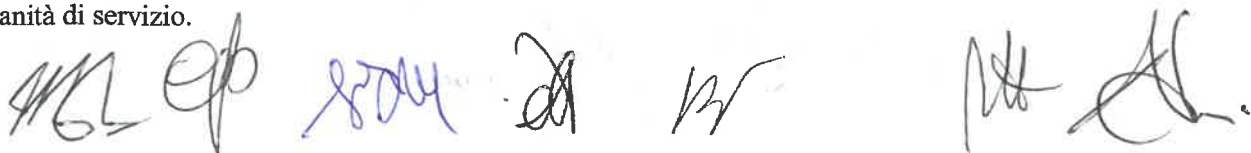
1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposto, con specifico regolamento da parte dell'amministrazione, la fornitura periodica della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previo approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale. Allo scopo è nominata una commissione vestiario paritetica per la verifica iniziale, periodica e conclusiva della qualità degli appalti di fornitura e dei servizi di manutenzione e pulizia, a cui partecipano i rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
2. L'Amministrazione assicura la manutenzione e la pulizia dei dispositivi di protezione individuali del personale e dei capi di vestiario costituenti la divisa ed i relativi accessori degli appartenenti alla Polizia Locale, come previsto dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.

Art. 33 Incarichi di Elevata Qualificazione

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 di posizioni e di risultato sono definiti da apposito Regolamento, previo confronto con le organizzazioni sindacali, al quale si fa rinvio.

Art. 34 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, in funzione del 50% degli aventi diritto appartenenti alla medesima area oppure in ragione del 50% degli aventi diritto senza distinzione di Area di appartenenza (graduatoria unica dell'ente art 14 c. 8 CCNL 2026), sarà attivata dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.
3. 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 maggiore anzianità di servizio.



Art. 35

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 seguenti requisiti minimi di ammissione alla selezione:
 - a. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e delle progressioni economiche orizzontali effettuate in virtù del CCNL delle Funzioni Locali 2019-2021. Nel calcolo del periodo necessario alla partecipazione delle procedure per la progressione economica saranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato nell'ente o altra amministrazione del comparto di cui all'art 1 CCNL 2022, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso amministrazioni di comparti diversi, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato. Ai fini della maturazione del periodo necessario alla partecipazione della procedura selettiva, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
 - b. non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.
2. La decorrenza della progressione economica non potrà individuarsi con decorrenza diversa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato ogni anno in sede di delegazione trattante per l'utilizzo del fondo, in funzione del 50% degli aventi diritto appartenenti alla medesima area oppure in ragione del 50% degli aventi diritto senza distinzione di Area di appartenenza (graduatoria unica dell'ente art 14 c. 8 CCNL 2026), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due 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;
 - b. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
4. Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dal comma 5 sono così ponderati:
 - Valutazione : peso 90%
 - Esperienze professionali: peso 10% (n. 2 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica/differenziale con un max di 8 punti – n.0.5 punti per ogni anno di permanenza nella categoria giuridica con un max di 2 punti)
5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 5 %
6. In caso di parità di punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, si applicano in ordine i seguenti criteri di priorità:
 - maggiore anzianità di servizio;
 - maggiore età;
 - minor numero di progressioni economiche effettuate;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. From left to right, there is a small 'R', a large blue signature, a circular blue stamp or signature, a large black signature, a smaller black signature, and two more large black signatures on the far right.

Art. 36

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 Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.

Art. 37

La performance organizzativa

Gli obiettivi attraverso cui misurare la Performance organizzativa sono quelli previsti dall'attuale Sistema di Misurazione e valutazione ovvero:

Indicatori
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

1. 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.
2. 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.
3. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 90% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del budget;
 - al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla performance organizzativa.
4. La misurazione e valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Performance Organizzativa compete al Nucleo di Valutazione sulla base dei report predisposti dai responsabili.
5. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, andranno

ad alimentare il budget per finanziare i bonus delle eccellenze.

6. La quantificazione del premio spettante a ciascun dipendente avverrà secondo il seguente conteggio:
- il budget iniziale della Performance organizzativa sarà definito in base a quanto previsto dal comma 7;
 - l'importo sarà suddiviso per la sommatoria dei punteggi dei dipendenti e una volta individuato il valore punto, lo stesso sarà moltiplicato per il punteggio di ogni dipendente

Art. 38

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	Punti
1) Rispetto formale e sostanziale delle indicazioni operative impartite	fino a 20 pt
2) Accuratezza nello svolgimento del lavoro, intesa come attenzione posta nello svolgimento delle varie mansioni che tenda ad eliminare errori e a migliorare il servizio	fino a 20 pt
3) Disponibilità alla sostituzione intesa come atteggiamento di collaborazione e come effettiva capacità di esercitare mansioni altrui a prescindere da posizioni formali di qualifica e profilo professionale	fino a 25 pt
4) Disponibilità alle variazioni di orario in conseguenza di sostituzioni, necessità sopraggiunte, richieste di intervento immediato o per ultimazione dei lavori in corso oltre il già previsto orario di lavoro	fino a 20 pt
5) Capacità e disponibilità alla tenuta in buono stato dei mezzi e materiali affidati	fino a 15 pt
Totale	100

Aree Istruttori	Punti
1) Accuratezza nello svolgimento del lavoro, intesa come attenzione posta nello svolgimento delle varie mansioni che tenda ad eliminare errori, a trovare soluzioni che migliorano la qualità del prodotto o efficienza di un servizio. Dimostrazione di senso di responsabilità e del dovere, di puntualità nello svolgimento di mansioni.	fino a 25 pt
2) Integrazione organizzativa relativa alle disponibilità del dipendente alla cooperazione sia all'interno del proprio ufficio/ servizio che con altri uffici/servizi con i quali entra in contatto, disponibilità ed effettiva capacità di esercitare mansioni altrui a prescindere da posizioni formali di qualifica e profilo professionale	fino a 25 pt
3) Innovatività intesa come disponibilità ed effettiva partecipazione alla introduzione di nuove metodologie e procedure dirette a migliorare l'efficienza dei servizi.	fino a 25 pt
4) Capacità di rapportarsi in modo corretto con il pubblico utente del servizio	fino a 10 pt

- 5) Disponibilità alle variazioni di orario in conseguenza di sostituzioni, necessità sopraggiunte, richieste di intervento immediato o per ultimazione dei lavori in corso oltre il già previsto orario di lavoro fino a 15 pt

Totale 100

Area Funzionari non incaricati di EQ

Punti

- 1) competenze organizzative: capacità di coordinamento e di organizzazione e pianificazione del lavoro fino a 25 pt
- 2) competenze tecniche e professionali richieste dal ruolo e/o dall'incarico: giuridiche, specialistiche e di innovazione dei processi fino a 25 pt
- 3) gestione flessibile del tempo di lavoro fino a 25 pt
- 4) 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:
- tra il 91 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
 - tra l'81 e 90,99 verrà erogato il 90% del premio;
 - tra il 70 e 80,99 verrà erogato l'80% del premio;
- Con un punteggio inferiore a 70 non è prevista l'erogazione del premio
3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

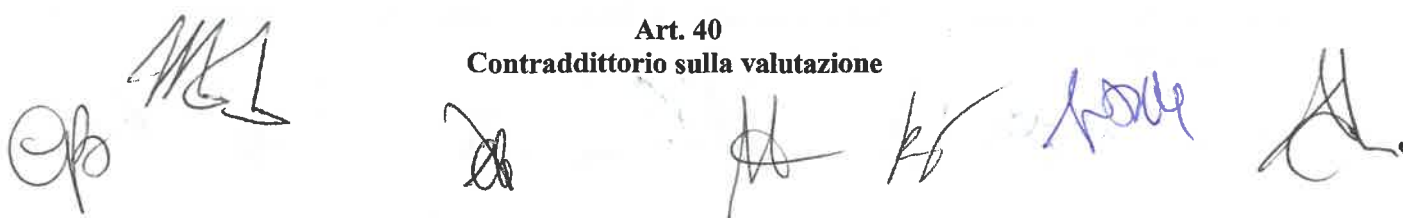
Art. 39

Differenziazione della performance individuale

1. L'organo competente alla 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, per una percentuale del 10% (max 1) con valutazione di 100, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% 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. Le parti si impegnano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL a correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. Una volta attuata tale disciplina la percentuale del differenziale del premio individuale sarà portata al 20%.
4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 40

Contraddittorio sulla valutazione



1. Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, il 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.
2. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, il Responsabile del Servizio valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.
3. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al 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. 41

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 e 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. 42

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. 43

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 delle Funzioni Locali;
 - c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- 2) 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.



- 3) 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 (extraggettito 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.

Art. 44

Indennità per servizio esterno

- 1) Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 2,00 giornalieri.
- 2) L'indennità di cui al comma 1 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 attestazione del Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno 6 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
- 4) N.B. Tale indennità non dovrà essere inferiore agli accordi precedenti. 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.
 - c) Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
 - d) servizio espletato in esterno dell'orario di servizio: *Euro 2,00_*.

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, contemperando 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 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, temperando 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.
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 entro 60 giorni 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 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. Nel caso in cui l'ente non abbia ancora approvato il regolamento per la distribuzione delle risorse relative al fondo di cui all'art. 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le parti concordano di approvarlo entro il 60 giorni.
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. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o contabile è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, a condizione che non sussista conflitto di interessi e salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza esecutiva, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.
2. 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 verificano la possibilità di attuare un sistema di welfare integrativo 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

Preavviso

1. In riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 5 ottobre 2001 le parti convengono che qualora un dipendente presenti le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso, l'amministrazione rinuncerà al preavviso stesso ai sensi del CCNL del 9 maggio 2006.

Art. 52

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:

Ad L. Marchi L. Neri
G. G. G.

LA RSU

Alm. Neri

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

CISLP UICFPVT
Stefano Di Ce