COMUNE DI MONTE PORZIO CATONE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI MONTE PORZIO CATONE PER GLI ANNI 2023- 2025

FP CGIL
ROMASPOC
IV - 27
E
06/12/2023
0003536

A seguito della deliberazione n. 115 del 29.11.2023, con la quale la Giunta Comunale del Comune di Monte Porzio Catone ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, il giorno 5 del mese di Dicembre alle ore 10.00 ,si incontrano per la sottoscrizione del presente Contratto:

Il presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica Segretario Comunale Dott. Enrico Conigli

Dott. Enrico Conigli _____

E i Rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

FP CIGL – _____

CISL FP – _____ ×

UIL FPL – _____

_____

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione
Art. 2. Oggetto, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni Sindacali
Art. 6 - Norme di comportamento
Art. 7 - Informazione, confronto e contrattazione
Art. 8 - Diritto di assemblea
Art. 9 - Diritto di affissione
Art. 10 - Diritti e agibilità sindacali
Art. 11 - Regolamentazione del diritto di sciopero
Art. 12 - Servizi minimi essenziali

TITOLO III FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 13 – Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 14 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 15 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 16- Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza
Art. 17 - Formazione ed aggiornamento professionale
Art. 18 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
Art. 19 Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 20 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
Art. 21 - Banca delle ore
Art. 22 - Orario multiperiodale
Art. 23 - Lavoro straordinario
Art. 24 - Ferie e Permessi
Art. 25 - Pausa e Buoni mensa

TITOLO V - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 26 - Premessa
Art. 27 - Quantificazione delle risorse decentrate
Art. 28 - Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.
Art. 29- Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
Art. 30- Incremento del fondo
Art. 31 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VI - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 32 - Principi generali
Art. 33 - Indennità condizioni di lavoro
Art. 34 - Indennità di turnazione
Art. 35 - Indennità di reperibilità
Art. 36 - Indennità per specifiche responsabilità
Art. 37 - Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale
Art. 38 – Criteri per determinazione indennità risultato incarichi di E.Q.
Art. 39 - Progressioni economiche all'interno delle Aree
Art. 40 - Principi generali per la progressione verticale
Art. 41 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 42 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance
Art. 43 - Busta paga e pagamento degli emolumenti
Art. 44 - Interessi legali e rivalutazione monetaria

TITOLO VII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 45 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 46 - Indennità per servizio esterno
Art. 47 - Indennità di funzione
Art. 48 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 49 - Mobilità interna del personale

Art. 50 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria
Art. 51 - Incentivi per funzioni tecniche
Art. 52- Patrocinio legale e costituzione parte civile
Art. 53 - Welfare integrativo
Art. 54 - Previdenza Complementare
Art. 55 - Lavoro agile e lavoro da remoto
Art. 56 - Preavviso
Art. 57 - Disposizione finale

TITOLO I Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato presso l'Ente ed escluso il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni, sia a tempo a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'ente e al personale assunto con contratto di formazione lavoro.

2. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente stabilizzato, concorrono ai fini della carriera sia la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali) nonché per l'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale, in quest'ultimo caso tenendo in considerazione anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso altre amministrazioni pubbliche nei profili professionali della Polizia Locale.

Art. 2. Oggetto, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto disciplina tutti gli istituti e le materie demandati alla contrattazione collettiva integrativa da norme di legge e da contratti collettivi nazionali di lavoro. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto ha efficacia triennale dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli successivi e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
b) per l'eventuale diversa ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

4. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale ovvero la pubblicazione sul sito istituzionale.

5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

6. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

7. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 4.

8. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra i diversi impieghi. Nelle more della rinegoziazione dei predetti criteri di ripartizione, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

9. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCCI integrativo o fino alla entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCCI.

10. Tutti gli istituti a carattere economico sono erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo, salvo quelli per i quali il presente contratto preveda l'erogazione mensile o una diversa cadenza.

11. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:

a) per la parte sindacale, dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali e, per la RSU, dalla maggioranza dei propri componenti;

b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;

2. Anche nel caso in cui 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.

Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

5. 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 di via pec oppure via mail alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

6 - 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. 7 - Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il 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 il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazione 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 Codice degli Appalti.

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.

Art. 8 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti 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.

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. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero.

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. 9 - 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 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 o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 10 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale o spazio per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.

2. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail con congruo anticipo di norma all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

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

Art. 11 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.

2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.

3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 12 - Servizi minimi essenziali

1. L'Ente è tenuto al 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, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.

2. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. 1 unità delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ;
b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte; n. 1 unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ;
d) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradale; n.1 unità per turno delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ;
e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili n. 1 unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ.

TITOLO III Forme di partecipazione

Art. 13 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. E' da costituirsi l'organismo paritetico per l'innovazione, nel caso in cui non fosse già stato costituito, con l'obiettivo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. Le modalità di costituzione, le attività ed i compiti dell'organismo paritetico per l'innovazione sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Art. 14 - Comitato unico di garanzia 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 IV Disposizioni diverse

Art. 15 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano 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 rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 16 - Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Qualora non presente, 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

2. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutti i compiti loro attribuiti dall'articolo 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo, a ciascuno di essi competono ogni anno n. 36 ore di permesso retribuito, con esclusione del lavoro straordinario. Per gli adempimenti previsti dall'art. 50, comma 1, lettere b), c), d) e g), del D. Lgs. n. 81/2008, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.

3. 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. 17 - 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 V 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:

a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;

b) 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;

c) 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: a) favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;

b) favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;

c) favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;

d) 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;

e) favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

f) 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;

g) 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;

h) favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.

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

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

7. 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.

8. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

9. 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 del massimo numero possibile di dipendenti, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte, da adottarsi entro il 30 Novembre.

10. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 5), in caso di mancata approvazione di un piano annuale della formazione, e del coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente in esso, nei processi di valorizzazione del personale (es. progressioni, ...) non se ne potrà tenere conto.

Art. 18 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento ed 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.

Art. 19 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.

2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, indicate al comma successivo, il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino ad un ulteriore 10%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 2 sono le seguenti:
a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
c. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
d. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
e. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

-patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
-patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
-patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'articolo 53, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

5. L'Ente, tenuto conto delle mansioni e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

6. Previa verifica con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 20 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.

2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti/responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. All'inizio di ogni anno, sarà cura dell'ufficio di ogni Dirigente/responsabile verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno portato alla concessione di orari di lavoro diversificati.

4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi

5. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari disagiati.

6. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.

7. E' concessa una flessibilità di 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.
In relazione a situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forma di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ufficio di appartenenza, oppure concordati con il Dirigente Responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro servizio, i dipendenti che:

a) beneficino delle tutele connesse alla maternità e paternità del D. Lgs. n. 151/2000;
b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
c) siano inseriti in progetti di recupero
d) si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli in asili nido, scuole materne e scuole primarie;
e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
f) si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate

8. L'eventuale debito/credito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione degli stessi, 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/credito orario anche oltre due mesi a quelli di maturazione.

Art. 21 - Banca delle ore

1.È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL delle Funzioni Locali la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.

2. Nel conto individuale confluiscono a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo stabilito pari a 50 ore annue;

3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e famillari.
L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate

4. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo, al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, abbia ricevuto apposito e motivato diniego.

5. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.

6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario.

Art. 22 - Orario multiperiodale

1. Le Parti si impegnano a rispettare la disposizione di cui all'articolo 4 del Decreto Legge n. 66/2003, secondo cui la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, che di norma non possono superare le tredici settimane.

3. L'eventuale attivazione di periodi di lavoro multiperiodale, oggetto di confronto con le OO.SS., devono essere proposte almeno tre mesi prima dell'inizio dello stesso.

Art. 23 - Lavoro straordinario

1. Fermo restando gli obblighi di Legge, l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. Le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate danno luogo al pagamento delle maggiorazioni orarie previste dall'art. 32 c. 4 del CCNL enti e funzioni locali 2021. In alternativa, su richiesta del dipendente, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, come previsto dal c. 7 del medesimo articolo.

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente secondo la vigente normativa contrattuale.

3. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d).

4. 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.).

Art. 24 - 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 di massima per l'anno in corso, da approvarsi entro il 30 Maggio, approvato il quale il dipendente dovrà presentare la propria richiesta di ferie, compatibilmente con il piano ferie già presentato al proprio dirigente/responsabile servizio almeno 72 ore prima del proprio periodo di ferie programmato, che si intende accettata se non è respinta almeno 48 ore prima dal proprio dirigente/responsabile del servizio con apposita formale e debita motivazione. Nel caso di necessità il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, presentato entro il mese di gennaio, che dovrà comunque essere approvato nuovamente dal proprio dirigente/ responsabile del servizio

2. Le domande dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentati al proprio dirigente/responsabile del servizio almeno 48 ore prima il giorno o i giorni dei quali il dipendente dovrà usufruire dei permessi. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, abbia ricevuto apposito e motivato diniego. In casi eccezionali i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92 e per i permessi a causa di lutto.

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 41 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede più la necessità per il dipendente, di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene che richiesto il permesso, senza necessità si 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.

Art. 25 - Pausa e Buoni mensa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. Possono usufruire della mensa, o percepire il buono pasto sostitutivo, i dipendenti che prestino attività lavorativa nella fascia oraria compresa tra le 12.00 e le ore 15.00 o, alternativamente, nella fascia oraria compresa tra le 19.00 e le 21.30, e prestino attività lavorativa per almeno 8 ore, compresa la pausa. E', in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, a progetto o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

4. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale e del settore socio assistenziale e gli operai, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata non inferiore a 15 minuti.

5. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.

6. Il servizio di mensa è gratuito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.
7. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.

8. Il valore del buono mensa è pari ad € 7,00.

TITOLO V Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 26 - 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.

Art. 27 - Quantificazione delle risorse decentrate

1.La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sono effettuate in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore e degli altri che potrebbero intervenire successivamente nel corso del periodo di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione. L'ente garantisce questa informativa all'interno della sessione negoziale che si avvia entro il primo quadrimestre di ogni anno (art. 8 CCNL 16/11/2023).

2. Le risorse di cui al comma 1 saranno implementate, in sede di definizione e, previa verifica delle condizioni di legge, dal recupero evasione IMU, TARI e TASI (Legge n. 145/2018) e dalle quote dei proventi contravvenzionali eccedenti le riscossioni del precedente esercizio, da utilizzare per premiare la maggiore produttività del personale coinvolto oltre il limite imposto dall'art.23 c.2 D.lvo 75/2017;

3. L'Amministrazione stanzia 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.

4. Le Parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 28 - Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse stabili del fondo delle risorse decentrate sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'articolo 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e, quindi:

a) le progressioni economiche orizzontali (avanzamenti stipendiali) all'interno delle diverse categorie di inquadramento in relazione al loro costo attuale;

b) l'indennità di comparto secondo la disciplina dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 22 gennaio 2004 e per gli importi indicati nella tabella D allegata al medesimo CCNL;

c) l'indennità di direzione per i dipendenti dell'ex VIII qualifica funzionale.

3. Le risorse destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

4. Le Parti definiscono nei prospetti di seguito riportati i criteri per la ripartizione sulle residue risorse annualmente disponibili del fondo delle risorse decentrate delle quote da destinare agli istituti di cui all'articolo 80 c.2 del CCNL 16/11/2023

5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del Decreto Legge n. 112/08, convertito nella Legge n. 133/08, ad esclusione delle eccezioni previste dalla medesima predetta disposizione, costituiscono economie di bilancio.

6. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'articolo 80, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2023 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

7. La ripartizione delle risorse tra i diversi impieghi avverrà in base al presente contratto nei limiti dei fondi delle risorse decentrate definiti annualmente dall'Amministrazione, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, lettera b), del presente contratto.

Art. 29 - 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. 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.

3. 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. 30 - Incremento del fondo

1. Per l'anno 2023 la parte variabile del fondo del salario accessorio sarà incrementata una tantum di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, relativo alla competenza degli anni 2021 e 2022, tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio. Mentre la quota relativa al 2023 andrà ad incrementare stabilmente la parte stabile del fondo del salario accessorio. L'importo annuo deve essere computato per intero, anche in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Anche tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

2. Unicamente in sede di costituzione del Fondo anno 2023, nella parte variabile una tantum andranno inserite, in aggiunta, le stesse somme relative alle annualità 2021 e 2022.

3. Al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni economiche che gravano sul fondo del salario accessorio in parte stabile, la stessa è incrementata di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del vigente CCNL delle Funzioni Locali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale incremento andrà imputato a regime sulla parte stabile del Fondo 2023 con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio 2021 senza tener conto del personale a tempo parziale includendo anche il personale in aspettativa o congedo non retribuito o parzialmente retribuito nonché il personale comandato presso altri enti (con esclusione, invece, del personale in comando presso l'ente). Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

4. L'art. 79 comma 1 bis del vigente CCNL delle Funzioni Locali prevede che la parte stabile del Fondo 2023 debba essere incrementata con la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali risorse vanno conteggiate moltiplicando tali differenze per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° aprile 2023, tenendo conto della percentuale di del tempo parziale. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

5. Verificata la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente ed i vincoli della spesa pubblica, le parti confermano l'integrazione, della componente variabile di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997. Tali risorse sono soggette ai limiti del fondo.

6. Inoltre, le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,22 % del monte salari del 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

7. Le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,22 % del monte salari del 2018 di competenza del 2022 computandole una tantum quali risorse variabili nel Fondo relativo al 2023, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

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

8. 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.

9. 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.

10. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

Art. 31 - 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:

a) 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);

b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione recupero evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);

c) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.to L.vo n. 50/2016 ed all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie);

d) 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);

e) 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 Deliberazioni Corte dei Conti Marche n. 3/2020 e Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo Regione Veneto N. SRCVEN/209/2022/PAR);

f) 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);

g) compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;

h) 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) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;

j) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;

k) piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016);

l) progetti interamente finanziati dall'ANCI;

m) progetti interamente finanziati dall'INPS;

n) progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019;

o) 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.

2. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui agli artt. 31 del presente contratto concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno precedente rispetto a quello della performance, così come di seguito indicato:

Incentivi art. 32 del presente CCI	Riduzione quota compenso performance organizzativa ed individuale
fino ad €. 2.500,0	Nessuna riduzione
da € 2.500,0 a € 4.000,0	Riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € 4.000,0 a € 6.000,0	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € 6.000,0	Ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad € 6.000,0, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Titolo VI Disciplina delle indennità

Art. 32 - Principi generali

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti tale ristoro. Le stesse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali di inquadramento.
3. L'indennità è sempre collegata alle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che si caratterizzano per peculiari aspetti negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente.
5. La medesima condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una specifica fattispecie distintiva.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza, gli stessi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 33 - Indennità condizioni di lavoro

1. Al personale appartenente alle aree Operatori esperti, istruttori e funzionari/EQ cui non siano stati conferiti incarichi di EQ o di specifiche responsabilità che esegue prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a fattori di rischio e, pertanto, pericolose o potenzialmente dannose per la salute e/o che svolge attività disagiate e/o implicanti maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità. Deve trattarsi di modalità di esecuzione della prestazione lavorativa effettivamente differenziate rispetto a quelle degli altri lavoratori con analogo profilo professionale e non caratterizzanti in modo tipico le mansioni ascritte al profilo professionale di inquadramento.

2. 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.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori 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, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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

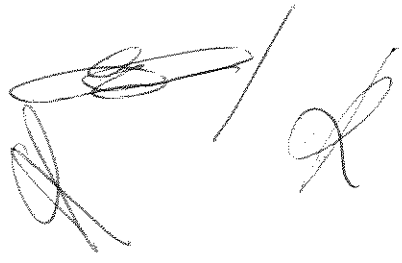
a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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 mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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



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

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:

6. 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 **€ 3,00/giorno**
b) personale esposto a disagio **€ 3,00/giorno**
c) personale con funzioni di agente contabile:
c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1000,00 € 2,00/giorno
c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1000.00 ed € 5000,00: € 3,00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5000.00: € 4,00/giorno

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

Art. 34 - Indennità di turnazione

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. 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. 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. La programmazione della turnazione deve avvenire almeno mensilmente;

2. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni entro il giorno 27 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo, mentre i posti di servizio giornalieri dovranno essere resi noti ai dipendenti almeno 48 ore prima.

3. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.

4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni serali/notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.to L.vo n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

5. la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno per i giorni di effettiva presenza;

6. la distribuzione equilibrata dei turni subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche;

7. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

8. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari di norma a trenta minuti massimi, limitata alle esigenze dello scambio delle consegne. La pausa pranzo non è considerata come tempo di sovrapposizione dei turni;

9. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

10. i turni diurni, sia antimeridiani sia pomeridiani, possono essere attuati esclusivamente in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

11. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le ore 22:00 e le ore 6:00; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22:00 del giorno prefestivo e le ore 6:00 del giorno festivo e dalle ore 22:00 del giorno festivo alle ore 6:00 del giorno successivo;

12. fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10;

13. Il personale turnista dell'ente svolge la propria attività lavorativa:

I Caso: dal Lunedì al Venerdì per 7 ore e 12 minuti giornaliere (36 ore settimanali) oppure per 7 ore giornaliere (35 ore settimanali).

Per una migliore organizzazione del lavoro della Polizia Locale, si rende necessario procedere ad un'articolazione dell'orario di lavoro specifica, al di fuori del regime ordinario di turnazione, per i festivi e le festività infrasettimanali, in quanto per alcuni giorni ricadenti in tali festività occorre procedere ad una programmazione almeno annuale, in modo tale che si pervenga ad una rotazione organizzata, anche diversificata nel numero del personale coinvolto, che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con le legittime aspettative degli appartenenti alla Polizia Locale di avere contezza già all'inizio dell'anno dei giorni in cui sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa in giorni ricadenti in festività di carattere laico o religioso particolarmente sentite, garantendo la rotazione del personale..

Pertanto, al fine della copertura dei servizi del sabato, dei festivi e dei festivi infrasettimanali, le parti concordano di prevedere una rotazione del personale nei servizi ed una turnazione su base almeno annuale a squadre che preveda il 50% della forza in servizio per la giornata del sabato ed il 25% della forza in servizio per i festivi ed i festivi infrasettimanali.

Il personale che svolgerà la propria attività lavorativa nelle giornate del sabato e della domenica, anticipando la propria attività lavorativa della settimana successiva, avrà diritto a recuperare le giornate lavorate nella settimana successiva.
Nel caso in cui, seppur di squadra, il dipendente dovesse usufruire di ferie o di permessi retribuiti in base alle disposizioni di legge e/o contrattuali nelle giornate di sabato e/o domenica, avrà ugualmente il diritto a riposare la settimana successiva.

II Caso: dal Lunedì al Sabato per 6 ore giornaliere (36 ore settimanali) oppure dal Lunedì al Venerdì per 6 ore giornaliere ed il Sabato per 5 ore giornaliere (35 ore settimanali).

Per una migliore organizzazione del lavoro della Polizia Locale, si rende necessario procedere ad un'articolazione dell'orario di lavoro specifica, al di fuori del regime ordinario di turnazione, per i festivi e le festività infrasettimanali, in quanto per alcuni giorni ricadenti in tali festività occorre procedere ad una programmazione almeno annuale, in modo tale che si pervenga ad una rotazione organizzata, anche diversificata nel numero del personale coinvolto, che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con le legittime aspettative degli appartenenti alla Polizia Locale di avere contezza già all'inizio dell'anno dei giorni in cui sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa in giorni ricadenti in festività di carattere laico o religioso particolarmente sentite, garantendo la rotazione del personale.

Pertanto, al fine della copertura dei servizi dei festivi e dei festivi infrasettimanali, le parti concordano di prevedere una rotazione del personale nei servizi ed una turnazione su base almeno annuale a squadre che preveda il 50% della forza in servizio per la giornata del sabato ed il 25% della forza in servizio per i festivi ed i festivi infrasettimanali.

Il personale che svolgerà la propria attività lavorativa nella giornata della domenica, anticipando la propria attività lavorativa della settimana successiva, avrà diritto a recuperare le giornate lavorate nella settimana successiva.

Nel caso in cui, seppur di squadra, il dipendente dovesse usufruire di ferie o di permessi retribuiti in base alle disposizioni di legge e/o contrattuali nelle giornate di sabato e/o domenica, avrà ugualmente il diritto a riposare la settimana successiva.

14. L'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lettera d) del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 destinata al personale di squadra che doveva svolgere la propria prestazione lavorativa nelle giornate di festività infrasettimanale e che invece usufruirà del riposo compensativo, a seguito di autorizzazione del Dirigente/Responsabile, sarà computata figurativamente a carico del fondo del salario accessorio dell'esercizio finanziario di riferimento.

15. L'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lettera d) del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 destinata al personale di squadra che doveva svolgere la propria prestazione lavorativa nelle giornate di festività infrasettimanale e che invece usufruirà del riposo compensativo, a seguito di autorizzazione del Dirigente/Responsabile, sarà computata figurativamente a carico del fondo del salario accessorio dell'esercizio finanziario di riferimento.

Art. 35 - 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, in applicazione della disciplina dell'articolo 24 del CCNL del 21 maggio 2018:
a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
b) l'indennità prevista dall'art. 24 c.1 secondo periodo del CCNL 2022 è elevata ad **euro 13,00;**
c) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
d) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno del riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
g) il servizio eseguito nell'orario di reperibilità, a seguito di chiamata, viene corrisposto per n. 2 ore giornaliere o per la durata effettiva superiore a 2 ore, a titolo di prestazione straordinaria

4. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, ovvero nel tempo assegnato dal Dirigente/responsabile. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

6. E' condizione per la liquidazione dell'indennità di reperibilità la previa predisposizione di un piano di pronto intervento da parte dei Responsabili/Dirigenti al Segretario Generale per la verifica della sua aderenza al dettato contrattuale e alle finalità dell'istituto in relazione alle effettive necessità organizzative dell'Ente e alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alla Rsu.

7. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dai responsabili.

Art. 36 - Indennità per specifiche responsabilità

1.L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, attribuite con atto formale del personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari/EQ, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle EQ, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3000.00 annui lordi elevabili a 4000.00 annui lordi per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL. A tal fine si riporta l'elenco a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, delle ipotesi di specifiche responsabilità riportate nell'art. 84 del CCNL:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'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.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente tenendo conto dei ruoli procedimentali e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e comunque aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile
del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.

5. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

6. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti **Funzionari ed EQ**, che non risulti titolare di incarico di EQ, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per l'Area Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, oltre a quelle

già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedimentali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, a cui corrisponde un'indennità minima annua pari ad **€ 1.500,00;**

7. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti **all'Area Istruttori**, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità all'Area Istruttori, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedimentali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, a cui corrisponde un'indennità minima annua pari ad **€. 1.000,00:**

8. Con riferimento al personale **dell'Area Operatori e Operatori Esperti** le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono quelle di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale, nonché per l'autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo. Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità minima annua pari ad **€ 500,00.**

9. Ove dall'applicazione dei commi precedenti dovesse risultare un importo superiore alle risorse complessivamente stanziate di cui al comma 1, si dovrà procedere al riproporzionamento delle misure di tutte le indennità per specifiche responsabilità.

10. Le misure delle indennità di cui al presente articolo sono proporzionalmente ridotte, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuto conto dei mesi di effettivo servizio prestato, considerando utili a tali fini quelli lavorati per almeno 15 giorni.

11. Le indennità di cui al presente articolo non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui al presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

13. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente (art.84 ccnl)

Art. 37 - 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.

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. 38 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le EQ.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ.

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 39 - 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, stanziate a tale scopo.

2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, sarà attivata, per ciascuna Area, 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 più anzianità di servizio nell'ente. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più giovane di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.

4. Relativamente ai requisiti di ammissione alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle Aree, 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 3 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 2016-2018. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. 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, 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.

5. L'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà effettuata a seguito della valutazione dei criteri sotto indicati:

Criteri per la valutazione dei titoli per le progressioni economiche all'interno delle Aree

A) Valutazione individuali annuali della prestazione

La valutazione della prestazione lavorativa sarà effettuata sulla base della media dei risultati individuali annuali rilevati dal sistema di valutazione dell'ultimo triennio, assegnata in centesimi in maniera proporzionale rispetto alla media delle valutazioni.
In particolare si terrà conto della qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance della struttura di appartenenza. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità si andrà a verificare la valutazione disponibile in ordine cronologico.
Per gli incaricati di EQ si terrà conto del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo le medesime fasce di punteggio sotto indicate, in maniera proporzionale rispetto alla media delle valutazioni.
Qualora il dipendente su due distinti periodi abbia conseguito una valutazione in qualità di incaricato di EQ ed una in relazione alla produttività, le suddette valutazioni verranno ponderate tenendo conto dell'arco temporale di riferimento.
Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance per le Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ è pari a punti **60/100**

L'attribuzione del punteggio di valutazione riferito all'ultimo triennio sarà attribuito dalla Commissione sulla base dei dati in possesso dell'Amministrazione, assegnato in centesimi nel massimo di **n. 60** in maniera proporzionale rispetto alla media delle valutazioni.

Le parti concordano nel demandare ulteriori criteri integrativi, in sede di Contrattazione Integrativa Decentrata relativi alla distribuzione ed alla normalizzazione del punteggio con il metodo delle medie nelle valutazioni individuali annuali della prestazione.

Per il personale in comando, distacco o aspettativa per incarichi presso pubbliche amministrazioni, sarà utilizzata, ove compatibile, la valutazione acquisita dall'Amministrazione presso cui il dipendente ha prestato servizio nel biennio di riferimento. Le stesse modalità valutative sono applicabili anche ai dipendenti transitati presso questa Amministrazione all'esito di processi di mobilità.
A tal fine, i candidati interessati dovranno reperire e produrre presso l'Amministrazione competente idonea documentazione che attesti la valutazione delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio, da fa pervenire al protocollo.

B) Esperienza professionale (maturata alla data di pubblicazione del bando)

Sarà valutata l'esperienza maturata espressa in anni di di permanenza con valutazione positiva nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazione di comparti diversi

Area Operatori e Operatori Esperti: punteggio massimo conseguibile punti 40/100.
- **1,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi.

Area Istruttori: punteggio massimo conseguibile punti 35/100.
- **1,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi;

Area Funzionari ed EQ: punteggio massimo conseguibile punti 35/100.
- **1,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi.

Alla formazione del punteggio relativo all'esperienza professionale concorre anche il periodo di lavoro, con o senza soluzione di continuità, effettuato presso la Pubblica Amministrazione con contratti a tempo determinato o a tempo parziale.
Non sarà oggetto di valutazione il periodo non computabile ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio relativo a tutte le aspettative non retribuite (a titolo esemplificativo, aspettativa per motivi personali, aspettativa per ricongiungimento coniuge all'estero, aspettativa per avviare un'attività professionale o imprenditoriale, congedo non retribuito per gravi motivi familiari).

C) Corsi di Formazione e percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, con frequenza o partecipazione certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

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

Punteggio massimo:
Area Istruttori max punti **5/100 (0, 3** per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti)
Area Funzionari ed EQ max punti **5/100** (0, 3 per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti)

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, sarà valutato di volta in volta, in sede di contrattazione integrativa tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, se attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra. Tale punteggio aggiuntivo può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.

6. La decorrenza della progressione economica non potrà individuarsi con decorrenza diversa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Art. 40 - Principi generali per la progressione verticale

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.

2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.to L.vo n. 165/2001 e dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 e dell'art. 13 comma 8 del CCNL 2019-201, decide di stanziare lo 0,55 del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per effettuare, entro il termine del 31 dicembre 2025, procedure valutative per la progressione tra le aree a cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

3. I criteri per la progressione verticale di cui all'art. 13 comma 6 del vigente CCNL delle Funzioni Locali costituiscono materia di confronto e saranno effettuati tramite procedura comparativa basata:
a. sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
b. sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
c. sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
d. sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

4. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetti futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni.

5. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.

Art. 41– Quantificazione risorse e criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.

2. Spetta al responsabile del personale la costituzione del fondo, cui è allegata la relazione tecnica illustrativa firmata in modo congiunto anche dal responsabile finanziario, nonché con relativo parere dell'Organo di revisione contabile.

3. La costituzione del fondo, unitamente alla relazione illustrativa ed al parere dell'Organo di revisione contabile dovrà essere inviata alle parti sindacali e, in caso di dubbi l'amministrazione renderà le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.

4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto, indennità professionale del personale educativo degli asili nido e indennità ex VIII Q.F.).

5. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.

6. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili, al di fuori di quelle non soggette a contrattazione, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili.

7. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 42 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance;

2. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale ed organizzativa, alle indennità di condizioni lavoro, alle indennità di turno e reperibilità, alle indennità di specifiche responsabilità, di funzione e di servizio esterno, in ogni caso, assicurando almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto.

Art. 43 - 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. 44 - 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. 45 - 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.
Per quanto riguarda proprio l'attivazione dei progetti, **qualora in sede di ripartizione annuale del fondo del salario accessorio ne destini apposite somme**, la quota dei proventi deve essere finalizzata nel primo anno al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo e all'erogazione degli incentivi monetari, sulla base delle riscossioni effettuate nell'esercizio precedente, come risultanti dal rendiconto approvato dall'Ente ed inserita nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate, rientrando nei limiti del salario accessorio.

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

Art. 46- 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **Euro 1,00 - Euro 15,00.**

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 Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di **almeno 5 ore giornaliere**, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

4. Le parti stabiliscono che l'indennità giornaliera sarà pari **€ 15,00** e sarà finanziata per una quota pari a **€ 1,00** a carico del fondo di cui all'art. 79 del vigente CCNL, e per il restante a carico dei proventi delle violazioni del codice della strada ex art. 208 c.d.s. Nella ipotesi di incapienza di questi ultimi, l'indennità da erogare non potrà essere inferiore a **€ 3,00**.

5. L'indennita' giornaliera sarà finanziata per una quota pari a **€ 1,00** a carico del fondo ed il restante a carico dei proventi "extragettito" ex art. 208 C.d.S di bilancio fino a concorrenza della somma utile all'erogazione dell'indennità massima nel limite dei valori minimi e massimi di cui al comma 1. Pertanto in tale ipotesi l'indennità oraria sarà pari all'importo massimo (da **Euro 3,00 a - Euro 15,00)** utile finanziabile dagli extragettiti in argomento accertati e riscossi.

Art. 47 - Indennità di funzione

1. Al personale appartenente al Servizio di Polizia locale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari ed EQ non titolare di incarichi di EQ, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:
- funzioni di Vicecomandante, comprensiva anche della responsabilità di una struttura organizzativa. affidate a personale dell'Area dei Funzionari ed EQ con grado di Commissario o Ispettore: **€ 3000,00** annui lordi (massimo 4.000 €);
- responsabilità di una struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività, affidata a personale dell'Area dei Funzionari ed EQ: **€ 2000,00** annui lordi (massimo 4.000 €);
- responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'Area degli Istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado; **€ 15000,0** annui lordi (massimo 3.000 €);

2. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.

3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 48 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

1. Ove già non esistente, l'Amministrazione presenterà alle rappresentanze sindacali bozza di regolamento da adottare per disciplinare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato. Per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D. L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, siano remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

TITOLO VIII Disposizioni finali

Art. 49 - 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 dirigenti/responsabili del servizio provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate, uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.

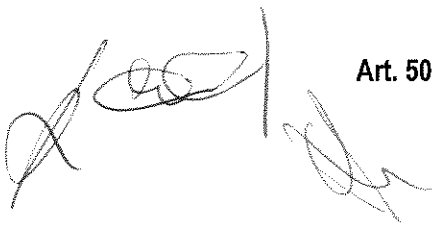
3. L'istituto della mobilità interna è applicato conciliando nella misura più ampia possibile le esigenze di interesse pubblico dell'Amministrazione, comunque prioritarie, con le esigenze dei dipendenti, contribuendo così a favorire la tendenza al continuo miglioramento della produttività generale, dell'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza, dei processi di qualificazione del personale dipendente e del benessere organizzativo. Tale istituto può costituire una valida soluzione al rientro lavorativo del dipendente da congedi di maternità o aspettative, ovvero, una possibile alternativa alle richieste di part-time. Le relative procedure sono informate a principi di trasparenza e di celerità e sono orientate al simultaneo perseguimento degli obiettivi precisati nei precedenti commi.

4. La mobilità interna è attuata d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, ovvero volontariamente su richiesta del dipendente.

5. La mobilità d'ufficio risponde ad esigenze organizzative e gestionali proprie dell'Amministrazione. Quindi nel caso in cui sia necessaria la mobilità da un determinato servizio, l'amministrazione chiederà prioritariamente al personale la volontarietà, in caso di esito negativo, con presenza simultanea nello stesso servizio di personale della stessa Area e di profili professionali equipollenti, si dovrà considerare per la mobilità d'ufficio colui che avrà meno anni di servizio svolti all'interno della pubblica amministrazione, ed in caso di parità, colui che avrà meno anni rispetto a quelli all'interno dell'ufficio di appartenenza.

6. La mobilità volontaria, presuppone una specifica richiesta del dipendente interessato ed è attuata nel rispetto delle finalità e dei principi di cui al presente articolo, ovvero, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, contemperando le esigenze di servizio e l'osservanza di regole e procedure stabilite nel presente articolo, salvo per quanto riguarda le richieste inerenti l'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92.

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.



Art. 50 - 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. 51 - 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 e dell'art. 45 del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, le parti concordano di approvarlo entro congruo termine.

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. 52 - 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. 53 - Welfare integrativo

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

2. In particolare valutano di attivare, in base alla normativa vigente, le seguenti attività di welfare integrativo, che potranno essere integrate tramite ulteriori accordi tra le parti:
a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido.
b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado,
c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;

e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

Art. 54 - 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. 55 - Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti se non già adottati, previo confronto tra le parti, al fine di stabilire criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

3. 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.

Art. 56 - 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.

Art. 57 - 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:

LA RSU

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

CISL FP

UIL FPL

Fp CGIL

MONTE PORZIO CATONE

Città Metropolitana di Roma Capitale

Contratto Collettivo Integrativo CCNL 2019/2021 (anno 2023/2025) - parte Economica Annualità 2023"

Il giorno *5 Dicembre 2023*, alle ore 10.00, presso l'aula consiliare comunale si riuniscono le parti per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo CCNL 2019/2021 (anno 2023/2025) - parte Economica Annualità 2023".

Parte Pubblica
Presidente: Dott. Enrico CONIGLI – Segretario Comunale

OO.SS. Territoriali:
CGIL Funzione Pubblica
CISL Funzione Pubblica
UIL Funzione Pubblica

Viste le precedenti riunioni dell'11.07.2023, del 5.10.2023, del 12.10.2023 e del 18.10.2023.

Vista la Relazione illustrativa e Relazione tecnica finanziaria;

Visto il Verbale del Revisore dei Conti n. 39 del 14.11.2023;

Vista la Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 29.11.2023 con all'oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione in via definitiva del contratto collettivo integrativo e parte economica- Fondo 2023 autorizzazione alla stipula dell'accordo definitivo";

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	140.548,59
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	18.793,05
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	

IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	18.793,05
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.912,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.851,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.788,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	1.854,37
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	3.649,77
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**13.055,64**
TOTALE RISORSE STABILI	**172.397,28**
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	198,31
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	

TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**198,31**
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	30.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CDS (ART. 98 C1 LETT. C CCNL)	15.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	6.900,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT - ELETTORALE - CUC	37.500,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.633,26
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	5.577,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**96.610,26**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**96.808,57**
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	**269.205,85**
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	

	174.539,95
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	**94.665,90**
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	-
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	**269.205,85**
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	-
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	**269.205,85**

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016		ANNO 2023	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	197.598,06		269.205,85	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-		-	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-		-	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-		-	
TOTALE LORDO		**197.598,06**		**269.205,85**
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	52.049,47		94.665,90	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)				

TOTALE VOCI ESCLUSE		**- 52.049,47**		**- 94.665,90**
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		**84.094,25**		**60.708,00**
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)				**- 677,19**
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)				-
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE		**17.566,51**		**29.924,45**
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		-		-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE				-
FONDO STRAORDINARIO				
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		**247.209,35**		**249.495,20**
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 ***(solo per enti soggetti)***		**17.736,82**		
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO		**264.946,17**		
DECURTAZIONE DA OPERARE				**-**

UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023	
TOTALE FONDO DISPONIBILE	**269.205,85**
di cui: RISORSE *STABILI* DISPONIBILI	**172.397,28**
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI "STORICHE"/DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO	**35.082,80**
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA B) (art. 33 CCNL 22/01/2004)	**17.642,00**
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000 + art. 6 Ccnl 05/10/2001)	

INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	**52.724,80**
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	**119.672,48**
UTILIZZO DISPONIBILE	
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO CORRENTE (PEO 2023)	**10.000,00**
INDENNITA' DI TURNO (art. 30 CCNL 16/11/2022)	**14.000,00**
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	**2.200,00**
di cui:	
Anagrafe	**1.100,00**
Operai	**1.100,00**
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-*bis* CCNL 21/05/2018, art. 84-bis CCNL 16/11/2022)	**4.000,00**
di cui:	
maneggio valori	**1.600,00**
rischio	**1.600,00**
disagio	**800,00**
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16/11/2022)	**15.000,00**
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	**5.652,00**
DEMOGRAFICI	**775,00**
di cui:	
Ufficiale di Stato Civile	**300,00**
Ufficiale Anagrafe	**300,00**
Ufficio Elettorale	**175,00**
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	**53.127,00**

TOTALE UTILIZZO FONDO	**105.851,80**
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	**30.000,00**
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMMA 1091 L. 145/2018 - IMU E TARI	**6.900,00**
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMPENSI ISTAT- ELETTORALE - CUC	**37.500,00**
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - CDS (Art. 98 C1 lett. C del CCNL	**15.000,00**
Totale Risorse variabili soggette al limite Art. 67 comma 3	**198,31**
Totale Risorse variabili non soggette al limite Art. 79 CCNL 2019/2021	**7.210,26**
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	**195.251,80**
PROIEZIONE PERFORMANCE RESIDUA	**68.045,48**
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	269.205,85

Letto, confermato e sottoscritto

Parte Pubblica
Dott. Enrico CONIGLI – Segretario Comunale

OO.SS. Territoriali:
CGIL Funzione Pubblica –

CISL Funzione Pubblica -

UIL Funzione Pubblica -