

COMUNE DI CASAL VELINO

PROVINCIA DI SALERNO

Piazza XXIII Luglio, 6 – 84040 Casal Velino (SA)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

ANNO 2026-2028

Ipotesi sottoscritta in data __/__/____

Delibera di G. C. n. __ del __/__/____ di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Sottoscrizione definitiva in data __/__/____

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

Art. 4 – Informazione

Art. 5 – Confronto

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 7 – Contrattazione collettiva: tempi e procedure

Art. 8 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

Art. 9 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 10 – Interpretazione autentica

Art. 11 – Norme di comportamento

Art. 12 – Diritto di assemblea

Art. 13 – Diritto di affissione

Art. 14 – Diritti e agibilità sindacali

Art. 15 – Regolamentazione del diritto di sciopero

Art. 16 – Servizi minimi essenziali

Art. 17 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 18 – Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

Art. 19 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20 – Progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 – Conferimento e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 22 – Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 – Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 24 – Orario multiperiodale

Art. 25 – Orario di lavoro flessibile

Art. 26 – Reperibilità

Art. 27 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo

Art. 28 – Buoni mensa

Art. 29 – Modalità di erogazione dei buoni mensa

Art. 30 – Lavoro straordinario

Art. 31 – Banca delle ore

CAPO II - FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 32 – Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 33 – Politiche di age management

CAPO III - LAVORO A DISTANZA
Art. 34 – Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

CAPO IV - DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI
Art. 35 – Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria
Art. 36 – Patrocinio legale e costituzione parte civile
Art. 37 – Preavviso
Art. 38 – Welfare integrativo
Art. 39 – Previdenza Complementare
Art. 40 – Busta paga e pagamento degli emolumenti
Art. 41 – Interessi legali e rivalutazione monetaria
Art. 42 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 43 – Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
CAPO I - FONDO RISORSE DECENTRATE
Art. 44 – Costituzione e quantificazione delle risorse
Art. 45 – Integrazione fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL
Art. 46 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

CAPO II - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
Art. 47 – Performance organizzativa ed individuale
Art. 48 – Differenziazione del premio individuale
Art. 49 – Indennità condizioni di lavoro
Art. 50 – Indennità per specifiche responsabilità
Art. 51 – Indennità per centralinisti non vedenti
Art. 52 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

CAPO III - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI
Art. 53 – Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici
Art. 54 – Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate
Art. 55 – Incentivi ai dipendenti che difendono l'Ente nei giudizi tributari
Art. 56 – Compensi ai messi notificatori
Art. 57 – Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE
CAPO I - POLIZIA LOCALE
Art. 58 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 59 – Indennità per servizio esterno
Art. 60 – Indennità di funzione
Art. 61 – Prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI
Art. 62 – Disposizioni finali e norme di rinvio

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente a tempo indeterminato, concorrono ai fini della carriera sia per la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali) nonché per l'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale, in quest'ultimo caso tenendo in considerazione anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso altre amministrazioni pubbliche nei profili professionali della Polizia Locale.
2. Esso ha validità per il triennio 2026/2028 per la parte giuridica.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

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

1. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e fino al 31 dicembre 2028. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano modifiche per norme di legge o di contratto nazionale, oppure per volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al contratto collettivo nazionale e alle normative vigenti.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. Pertanto, le indennità "fisse e ricorrenti" (turnazione, reperibilità, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità ecc.) si considerano confermate per l'intera durata del contratto, salvo modifica dell'importo in sede di riparto annuale. Le stesse possono essere corrisposte secondo la periodicità previste al fine di assicurare continuità dei servizi infungibili.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra parte datoriale e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nel rispetto integrale del "Titolo II°" del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 23/02/2026.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, **ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale,** ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. **L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
    a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL;
    b. i criteri generali del sistema di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
    c. l'individuazione dei profili professionali;
    d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
    e. i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
    f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
    g. la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL;
    h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
    i. la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
    j. criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;

k. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
l. istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
m. le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;
n. criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
o. gli andamenti occupazionali;
p. linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro;
q. materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico del CCNL del 16.11.2022;
r. criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022;
s. monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL;
t. criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
u. criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Art. 6
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a. la RSU;
   b. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
   a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
   b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
   c. le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili **per singola area**;
   d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la

definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);

e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45, comma 2 del CCNL;
i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;
l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 e 7;
o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022;
p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q. criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
r. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
s. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
t. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16.11.2022;
u. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
v. l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini

dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

w. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

x. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

y. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;

z. individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);

aa. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

bb. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

cc. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

dd. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;

ee. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;

ff. criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;

gg. criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

hh. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

ii. destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

jj. criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

kk. criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

ll. definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

5. Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. L'Amministrazione procede a costituire la delegazione di parte pubblica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL del comparto Funzioni Locali. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
3. Le parti ritengono necessario che la contrattazione venga effettuata con cadenza annuale, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, nonché stabilire i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente e conseguentemente sulle eventuali somme residue degli esercizi precedenti e del fondo lavoro straordinario.
4. 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.
5. Ai sensi dell'art. 1, L. 190/2012, c. 4 lett. e) e c. 5 lett. b) e dell'Allegato 2 al PNA 2019-2021, nella fase di programmazione della rotazione ordinaria del personale per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, l'ente è tenuto a dare preventiva e adeguata informazione dei criteri con cui intende applicare la misura alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali. Ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Tale informazione non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.
6. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi, fissi e/o mobili, ivi compresi dispositivi installati su veicoli di servizio, e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

7. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica, anche in considerazione dell'eventuale utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

Art. 8
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
   a. per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali di una o più delle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026;
   b. dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti di almeno una delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 9
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 10
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 11
Norme di comportamento

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

Art. 12
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, sia i dipendenti in servizio presso le sedi dell'ente che quelli che svolgono la loro attività in lavoro agile o da remoto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione oppure in modalità telematica, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii., o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con apposita timbratura o in alternativa con una formazione di un apposito elenco ai fini della decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 19.
7. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali.

Art. 13
Diritto di affissione

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

Art. 14
Diritti e agibilità sindacali

1. (Negli enti con più di 100 dipendenti) L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale.
2. L'Ente resta obbligata a comunicare all'inizio di ogni anno il monte ore complessive dei permessi sindacali destinato alle OO.SS. e alle RSU.
3. Le RSU e le OO.SS. rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec o e-mail con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto dei differenziali economici, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. rappresentative o dei componenti della RSU.

Art. 15
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 di agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali e dell'accordo integrativo.

Art. 16
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002 e dell'accordo integrativo, in occasione della proclamazione di sciopero e/o dell'assemblea da parte della RSU, unitariamente intesa, o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero ed entro 2 (due) giorni in caso di assemblea. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione. Tale procedura sarà adottata anche in occasione delle assemblee sindacali che interessano i settori dei servizi pubblici essenziali individuati al comma 3.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
    a. Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. ____ 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. ____ 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.__ unità per turno delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ;
    e. Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili n. __ unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ;
    f. Ufficio .....

Art. 17
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. rappresentative del comparto 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 sulle lavoratrici ed i 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.
5. Il Comitato, ai sensi della Legge 183/2010 è composto da un Presidente e da un Segretario (nominati dall'Amministrazione), da un componente designato da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL vigente e da un numero di componenti, nominati dall'amministrazione, pari al numero dei componenti della parte sindacale. La costituzione del comitato deve avvenire entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI.

Art. 18

Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

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

Art. 19

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

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

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20
Progressioni economiche all'interno delle aree
(Art 7, comma 4, lett. c) – Art. 14 CCNL 23/02/2026)

1. DISCIPLINA:

a. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella successiva Tabella A CCNL del 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

b. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, è attribuibile a ciascun dipendente, distintamente per ciascuna area di inquadramento, per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima.

TABELLA A CCNL 16/11/2022		
AREA	**Misura annua lorda dei differenziali stipendiale**	**Numero massimo di differenziali attribuibili**
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5
Operatori	€ 550,00	5

c. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16/11/2022. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali prevale quello di maggiore importo:

Maggiorazione annuale del Differenziale Stipendiale	Importo
Art. 92 – Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori.	€ 350,00
Art. 96 – Per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi	€ 350,00

ordinamenti, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.	
Art. 102 – Per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00
Art. 106 – Per il personale appartenente alla Sezione delle professioni sanitarie e socio-sanitarie al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, si applica la disciplina di cui all'art. 102 CCNL 16/11/2022.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00

d. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva a cura del Servizio del Personale, a seguito di avviso, per area di inquadramento del personale. Al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.
e. La procedura di attribuzione dei differenziali è attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e nel rispetto dei criteri stabiliti di seguito.

2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE:

a. Il numero di "differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, in coerenza con le risorse disponibili per la copertura della stessa, ripartendo il numero definito per ogni Area professionale, per una quota limitata dei dipendenti aventi diritto, come da successiva tabella.
b. Le parti si impegnano a finanziare annualmente, in coerenza con le risorse disponibili, **il 50% dei differenziali**, rispetto al personale avente diritto, in caso di numero dispari degli aventi diritto per Area di inquadramento si arrotonda per eccesso, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di finanziamento del Contratto Decentrato Integrativo.
c. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale delle Sezioni Speciali sono attinte dal fondo delle risorse decentrate.

AREA	Misura annua lorda dei differenziali stipendiale	n. aventi diritto	n. differenziali previsti	Risorse Necessarie
Funzionari con incarico EQ	€ 1.600,00	.....	.....	€
Funzionari senza incarico EQ	€ 1.600,00	.....	.....	€
Istruttori	€ 750,00	.....	.....	€
Operatore Esperti	€ 650,00	.....	.....	€
Operatori	€ 550,00	.....	.....	€

TOTALE	.....	€

3. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE:

a. Possono concorrere alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza del beneficio economico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, con una anzianità di 24 mesi nell'ultimo differenziale ricevuto.

b. Che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa.

4. PONDERAZIONE DEI CRITERI:

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

Tabella Criteri di valutazione			
AREA	**Valutazione della performance** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**TOTALE MASSIMO**
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Operatore Esperti	Punti 60	Punti 40	Punti 100
Operatori	Punti 60	Punti 40	Punti 100

5. ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI:

a. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del Differenziale Stipendiale sono i seguenti:

- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico (con il sistema di valutazione e misurazione della performance vigente), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media ottenuta per ciascun partecipante proporzionalmente a detto valore.
- ESPERIENZA PROFESSIONALE – Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
  Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come un'intera mensilità.
  Al conseguimento del primo differenziale, per "esperienza maturata" si intenderà da quella nella posizione economica acquisita con l'ultimo differenziale ricevuto.

Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Operatori** e l'Area degli **Operatori Esperti** è nella misura di 40, così suddivisi:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,50 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori;

Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Istruttori** e l'Area dei **Funzionari ed Elevata Qualificazione** è nella misura di 30, così suddivisi:

- 0,75 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,30 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori.

b. Al personale che da almeno sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 5% rispetto al punteggio ottenuto.
c. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
    1. Minor numero di progressioni economiche effettuate;
    2. Maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
    3. Maggiore età.

6. GRADUATORIA:

a. La graduatoria deve contenere l'indicazione degli ammessi, degli esclusi e del punteggio di ogni criterio di valutazione.

CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21
Conferimento e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

(Art. 5, comma 3, lett. d) e lett. e) – Art. 15-16-17 CCNL 23/02/2026)

1. I criteri per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) alla luce del vigente CCNL 2022/2024 verranno definiti previo confronto con la parte sindacale.

Art. 22
Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi

(Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v) – Art. 16 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti stabiliscono che la quota delle risorse per degli incarichi di Elevata Qualificazione destinata all'indennità di risultato ammonta al minimo del 15% del totale delle risorse stanziate per finanziare tutti gli incarichi di EQ, così ripartiti:
    a. La misura del risultato da riconoscere ad ogni incarico di EQ è rapportata alla performance individuale. Ciò significa che il fondo complessivo destinato all'indennità di risultato verrà ripartito fra gli incaricati di EQ in base alla valutazione di risultato attribuita dall'OIV.
    b. Le risorse complessive destinate all'indennità di risultato vanno divise per la somma delle valutazioni ottenute da ogni incaricato di elevata qualificazione in modo tale da ottenere il valore punto. Tale valore punto andrà poi moltiplicato per il risultato ottenuto da ogni singolo incaricato di elevata qualificazione, così da avere il relativo valore dell'indennità di risultato spettante e da liquidare.
2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 16, comma 5, del CCNL 23/02/2026 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per

l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione vacante.

3. **In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 23/02/2026**, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella, nel caso in cui il titolare dell'incarico di EQ percepisca anche i compensi previsti dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022:

Somma Incentivi	**Riduzione Retribuzione di risultato**
da € 0,00 a € 6.000,00	zero
da € 6.001,00 a € 8.000,00	20%
da € 8.001,00 a € 10.000,00	40%
da € 10.001,00 a € 12.000,00	60%
oltre € 12.001,00	80%

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23
Articolazione 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, con l'obiettivo di implementare modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, i cui criteri sono oggetto di contrattazione con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali. In tale ottica si innesta la possibilità di effettuare la sperimentazione di prevedere lo svolgimento delle 36 ore settimanali su quattro giornate lavorative.
3. In sede di prima applicazione, ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, le parti convengono di individuare i seguenti uffici/servizi per i quali sarebbe possibile in via sperimentale prevedere lo svolgimento dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali:
   - Ufficio ----
   - Ufficio -----
4. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
5. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta la necessità di riproporzionare le giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, salvo le esenzioni previste dalla legge. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
7. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
8. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previa informativa e relativo confronto richiesto dalle rappresentanze sindacali.

Art. 24
Orario multi periodale

(Art. 7 comma 4 lett. q) – Art. 23 CCNL 23/02/2026)

1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non

possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 25
Orario di lavoro flessibile

(Art. 7 comma 4 lett. p) – Art. 24 CCNL 23/02/2026)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
    a. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e/o pomeridiano;
    b. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
    c. Le fasce temporali non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
    d. Sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto (Polizia Locale ecc.);
    e. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
    a. beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
    b. assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
    c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
    d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
    e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
    f. familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010;
    g. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
    h. siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
3. Inoltre per coloro che indossano un'uniforme o indumenti da lavoro, saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirsi.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro due mesi di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile del 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 il Responsabile del Servizio possa concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi a quello di maturazione.

5. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il restante personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi, previa autorizzazione del proprio responsabile al fine di non creare disservizio, dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente/responsabile del servizio, dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata lavorativa.

Art. 26
Reperibilità

(Art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) – Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 è:
   a. corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente con provvedimento di Giunta Comunale n. --- del --/--/---- per interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali, definiti da apposito Regolamento;
   b. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
   c. ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte** in un mese;
   d. nel caso di servizio frazionato, in misura comunque non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
   e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
   f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) le parti concordato la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lettera c). Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
3. Il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate alle seguenti aree di attività, individuate preventivamente dall'Ente con Delibera di Giunta Comunale, riportate nella seguente tabella:

Area d'attività	n. unità	Giorni e ore
Stato civile e Anagrafe		
Servizio di Vigilanza		
Servizio Manutenzione e Controllo territorio		
Servizio Cimitero		
ecc.		

6. 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.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale;
8. I responsabili di Area provvedono alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti stabiliti;
9. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
10. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:
    a. i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
    b. i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.);
    c. i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003;
    d. lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992 e i lavoratori con rapporto di tempo parziale.

Art. 27
Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo

(Art. 26 CCNL 23/02/2026)

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

Art. 28
Buoni mensa

(Art. 7 comma 4 lett. aa) – Art. 27 CCNL 23/02/2026)

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei (6) ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito o per recupero dei permessi brevi.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il servizio di mensa è garantito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza ossia alle attività proprie della Polizia Locale. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo deve essere inteso al di fuori dell'orario di servizio;
5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio Dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
6. Il valore del buono mensa è pari ad **€ 7 (Sette)** in formato elettronico.
7. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore vigente nell'Ente.

Art. 29
Modalità di erogazione dei buoni mensa

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, che prestino servizio presso l'Ente, anche se appartenenti ad Amministrazioni pubbliche esterne al comparto, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgono il proprio servizio per più di sei (6) ore e la propria attività lavorativa ordinaria o straordinaria retribuita e non, o per recupero, compreso il tempo per la pausa pranzo, hanno diritto al buono mensa.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito e non per recupero di eventuale debito orario, nel caso in cui si superino le 6 ore di servizio.
3. Il buono pasto sarà erogato il mese successivo per il mese precedente.
4. Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza sono individuate, le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo della durata di 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
    a. .....

Art. 30
Lavoro straordinario

(Art. 32 CCNL 16/11/2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Per le prestazioni di cui al comma 1 resta confermata la somma di € _____ costituita ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e non concorrono all'ammontare del fondo per le risorse decentrate.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma

generalizzata di autorizzazione.

4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di **10 ore**.
6. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
7. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, ad inizio anno, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU. In tale ripartizione andranno opportunamente considerate le risorse relative all'eventuale straordinario in reperibilità.
8. L'Ente assume l'obbligo di fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
9. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per rimpinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
10. La corresponsione degli importi relativi allo straordinario è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 31
Banca delle ore

(Art. 7 comma 4 lett. o) – Art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore. L'istituzione deve avvenire, nel caso in cui non sia stata già attivata, inderogabilmente entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.I.
2. Nel conto individuale confluiscono, a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite massimo complessivo stabilito pari al 50% delle ore effettuate annualmente che verranno evidenziate mensilmente nel portale del dipendente o tramite indicazione nella busta paga.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca delle ore:
    a. per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
    b. fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari;
    c. per compensare l'eventuale debito orario.
4. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate.
5. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo o comunque con congruo anticipo 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 il dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego.

6. Fermo restando l'utilizzo delle ore di cui ai punti b) e c) del comma 3, le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.
7. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno all'Organismo paritetico per l'innovazione ed alle rappresentanze sindacali.

CAPO II
FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 32
Formazione ed aggiornamento professionale

(Art. 37 CCNL 23/02/2026)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente **almeno l'1%** del monte salari relativo al personale destinatario.
3. 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.
4. 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.
5. 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.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.

6. 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.
7. 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.
8. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero, nonché il buono pasto se ne ricorrano le condizioni stabilite dal presente contratto. Qualora i corsi si svolgono fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
9. Nel caso in cui sia individuato, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale, allo stesso personale sarà riconosciuta un'incentivazione economica da contrattare in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio.
10. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, assicurando il numero minimo di 40 ore previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.

Art. 33
Politiche di age management

(Art. 38 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti intendono promuovere politiche attive di gestione delle diverse età lavorative, comunemente definite "age management". L'obiettivo è quello di valorizzare l'esperienza del personale con più esperienza al fine di favorire un sano ricambio generazionale e il dialogo intergenerazionale, prevenire l'obsolescenza delle competenze e sostenere le condizioni di salute e benessere organizzativo per tutto il personale, con un'attenzione particolare rivolta ai lavoratori con età superiore ai sessanta anni.
2. Attraverso le misure previste dal presente articolo, l'ente si impegna a perseguire alcuni obiettivi prioritari. In primo luogo, la valorizzazione del personale, garantendo a ciascuno la possibilità di esprimere la professionalità acquisita e favorendo lo sviluppo continuo delle competenze lungo l'intero arco della vita lavorativa. Parallelamente, si intende promuovere il benessere organizzativo, creando ambienti di lavoro che sostengono la produttività individuale e l'efficienza collettiva, nel

rispetto delle specificità e delle esigenze personali legate all'età. Fondamentale è anche la tutela della salute, attraverso azioni di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni, nonché il contrasto al fenomeno del burn-out, spesso correlato al logoramento da stress lavoro-correlato. Infine, un obiettivo strategico è il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, al fine di evitare la dispersione del prezioso patrimonio di competenze accumulato negli anni.

3. Per raggiungere questi scopi, l'ente attiva una serie di strumenti operativi, nel rispetto della normativa vigente e delle dinamiche di relazioni sindacali. Quanto al trasferimento di competenze, si promuove il dialogo tra generazioni mediante forme di affiancamento tra personale senior e neoassunti, nonché momenti di formazione tra pari. Al personale con maggiore esperienza che abbia superato i sessanta anni di età può essere prioritariamente affidato il ruolo di tutor per i nuovi inserimenti, durante l'orario di servizio, con una conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle altre attribuzioni proprie del profilo. Questa attività mira a valorizzare il ruolo attivo del lavoratore esperto, riconoscendolo come portatore di un patrimonio di conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni.
4. Sul fronte della flessibilità organizzativa e della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e funzionali del servizio, può essere riconosciuta una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino l'equilibrio tra vita privata e professionale.
5. Per sostenere le migliori condizioni di salute possibili e prevenire l'insorgenza di malattie professionali, per il personale che sia prossimo alla quiescenza possono essere adottate, previa valutazione con il medico competente e compatibilmente con le esigenze organizzative, misure di alleggerimento quali la riduzione del numero di turni notturni o l'esonero dagli stessi, la riduzione della durata del turno o l'esonero dai servizi di pronta disponibilità, nonché, ove possibile e previa eventuale riconversione professionale, l'assegnazione a mansioni che comportino un minor impegno fisico.
6. L'ente si impegna inoltre a garantire la formazione continua per tutto il personale, con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di obsolescenza delle competenze. I piani formativi dovranno tenere conto delle diverse esigenze di apprendimento legate all'età, prevedendo metodologie diversificate e valorizzando il ruolo del personale esperto come formatore interno.
7. L'ente, con cadenza annuale, effettua il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere dandone informazione alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali e conseguentemente confronto.

CAPO III
LAVORO A DISTANZA

Art. 34
Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

(Art. 7, comma 4, lett. ah) – Artt. 40-41-42 CCNL 23/02/2026)

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio tra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti, al fine di stabilire/ristabilire entro il _____, in virtù delle nuove disposizioni del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026, i criteri generali delle modalità attuative del

lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

3. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile o da remoto sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza. Pertanto, dall'entrata in vigore del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026 saranno erogati i buoni pasto al personale che ha svolto la propria attività lavorativa in lavoro agile o da remoto nelle modalità previste dal presente comma, se non già previsto.
4. Per quanto riguarda il lavoro agile la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla disconnessione, A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) dell'art. 41 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) del sopracitato CCNL, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

CAPO IV
DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 35
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. 36
Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Gli enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai

consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 43 del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
3. L'ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio – facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendo all'ente che decide in merito.
4. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 37
Preavviso

(Art. 39 CCNL 23/02/2026)

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

Art. 38
Welfare integrativo

(Art. 7, comma 4, lett. h) – Art. 45 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti concordano di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, tra i quali:
    a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
    b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
    c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
    d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
    e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. In particolare, concordano 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. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno _____ figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad Euro _____;
    b. concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di

secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad Euro _____;

c. incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
d. favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
e. borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.
f. _____

Art. 39
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. 40
Busta paga e pagamento degli emolumenti

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

Art. 41
Interessi legali e rivalutazione monetaria

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

Art. 42
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, 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.Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela e autodifesa per la Polizia Locale, anche in base alle normative regionali, provinciali e comunali vigenti.
8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.
9. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che, con cadenza almeno annuale, l'Ente invierà alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali ed alla RSU, il report dell'avvenuta effettuazione delle prove di evacuazione di tutte le sedi di lavoro, comprensivo dell'indicazione di eventuali anomalie riscontrate.

Art. 43

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

1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposto, con specifico regolamento da parte dell'amministrazione, la fornitura periodica della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previo approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale. Allo scopo è nominata una commissione vestiario paritetica per la verifica iniziale, periodica e conclusiva della qualità degli appalti di fornitura e dei servizi di manutenzione e pulizia, a cui partecipano i rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali.

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.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Premessa

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

CAPO I
FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 44
Costituzione e quantificazione delle risorse

(Art. 79 CCNL 16/11/2022, Art. 58 CCNL 23/02/2026)

1. La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo risorse decentrate viene rimessa alle OO.SS. in via preliminare rispetto all'attivazione dell'istituto della contrattazione.

Art. 45
Integrazione fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL

1. A decorrere dal **01/01/2024** la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL

16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, **pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021** di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del vigente CCNL.

2. Nello specifico nella costituzione del fondo vanno inseriti gli importi di cui al comma 1, nella parte variabile del fondo, per le **annualità 2024 e 2025 (una tantum) e, strutturalmente, nella parte stabile del fondo per l'anno 2026**. Tali incrementi sia una tantum che strutturali non sono soggetti al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. **Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di bilancio per il 2025)**, con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, della misura complessivamente **non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1**. Tali risorse, finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendo in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026.
4. Le risorse stanziate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022.
5. Per gli Enti con progetti del PNRR, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti alcuni requisiti di seguito indicati, le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.
6. 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.
7. L'incremento del fondo di parte variabile non soggetto al limite dovrà avvenire con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
8. 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.
9. 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. 46
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Non sono soggette alle limitazioni del fondo del salario accessorio i seguenti istituti:
    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.Lgs 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. 45 del D.Lgs n. 36/2003, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie)
    d. incentivi destinati agli avvocati dipendenti del comparto Funzioni Locali per sentenze favorevoli e quelli per sentenze favorevoli con compensazione delle spese (Deliberazioni della Corte dei Conti Lombardia n. 98/2024, Emilia Romagna n. 203/2023, Liguria n. 76/2021, Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 235/2017);
    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 Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 209/2022 e Marche n. 3/2020);
    f. incentivi monetari destinati alla Polizia Locale di cui all'art. 6 del Decreto Legge 24 febbraio 2026, n. 23;
    g. 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);
    h. compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
    i. somme riassegnate ai comuni derivanti dal rilascio della C.I.E.;
    j. compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario (Deliberazione Sezione delle Autonomie Locali n. 18/SEZAUT/2024/QMIG);
    k. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
    l. compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
    m. piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n.

34/2016 e n. 2/2013);

n. progetti interamente finanziati dall'ANCI;
o. progetti interamente finanziati dall'INPS;
p. progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
q. compensi accessori volti a remunerare prestazioni professionali tipiche, di personale dipendente individuato o individuabile, che l'ente dovrebbe altrimenti acquisire all'esterno con costi aggiuntivi per il proprio bilancio (Deliberazione Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51/CONTR/2011);
r. entrate di provenienza esterna qualificate da un vincolo di destinazione alla componente variabile del trattamento accessorio (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/QMIG/2014);
s. compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del diritto nazionale e dell'Unione Europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 20/QMIG/2017);
t. più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaustivamente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e a (consuntivo) di poter erogare compensi (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 23/QMIG/2017 con riferimento all'utilizzo del contributo dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato per il finanziamento del trattamento accessorio del personale adibito all'esercizio delle funzioni da esso delegate);
u. risorse non utilizzate derivanti dal fondo anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018);
v. risorse riferite a economie del fondo straordinario dell'anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018);
w. prestazioni rese dalla Polizia Locale per conto terzi in applicazione della L. 50/2017 e art. 56 ter CCNL del comparto Funzioni Locali 21/05/2018;
x. risorse per l'adeguamento del salario accessorio derivante dall'applicazione dell'art. 33 c. 1 bis D.L. 34/2019;
y. risorse derivanti dall'inosservanza del divieto di svolgimento di incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza in applicazione a quanto previsto dall'art. 53 c. 7 D.lgs. 165/2001;
z. compensi previsti per componente o segretario del collegio arbitrale e di collaudo ai sensi dell'art. 61 c. 9 D.L. 112/2008 con specifiche previste dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 2/2010;

aa. risorse derivanti dalle eccedenze al netto del pagamento dello stipendio e degli oneri riflessi relativi assunzione di personale con il Programma Nazionale COESIONE SUD;

bb. indennità di ordine pubblico destinata alla Polizia Locale;

cc. 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. Salvo eventuali regolamentazioni già previste nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance o nei rispettivi Regolamenti, il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo 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:

Somma Incentivi	Riduzione Performance
da € 0,00 a € 6.000,00	zero
da € 6.001,00 a € 8.000,00	20%
da € 8.001,00 a € 10.000,00	40%
da € 10.001,00 a € 12.000,00	60%
oltre € 12.001,00	80%

CAPO II
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 47
Performance organizzativa ed individuale

(Art. 7, comma 4, lett. b)

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale vengono ripartite tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, secondo i seguenti criteri:

   a. si divide l'ammontare delle risorse destinate alla performance (in seguito alla contrattazione decentrata annuale, per il numero dei dipendenti – escludendo coloro che sono titolari di incarico di EQ) per i parametri di cui alla successiva tabella e successivamente per 100. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio, ottenendo il valore unitario teorico per singolo punto:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,60

2. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente, ottenendo il valore/punto che

moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa verrà assegnata ad ogni Area/Servizio Omogeneo, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Area professionale di appartenenza.

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati. Gli obiettivi sono proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.
4. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e la performance individuale, il concorso del Nucleo di Valutazione, degli incaricati di EQ al processo di valutazione e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi di cui al presente articolo, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/PIAO e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle schede di valutazione adottate.
5. Il **60%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale.
6. Il **40%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza.
7. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente superiore a 50/100.
8. Le schede di valutazione annuale, di competenza dei Responsabili di Area, sono sottoscritte dai singoli dipendenti per presa visione i quali, sugli esiti della valutazione, possono formulare eventuali osservazioni.
9. Nel caso di mancata apposizione della firma nella scheda, per impossibilità materiale o rifiuto, la valutazione è definita nei termini formulati dal valutatore. In questo caso il valutatore annoterà nella scheda il motivo della mancanza della firma.
10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio al Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Per i lavoratori a tempo parziale l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo sarà riproporzionato all'orario di lavoro prestato.
12. Per lavoratori assunti durante l'anno, l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo sarà riproporzionato ai mesi di lavoro prestato.
13. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, ovvero si siano verificati mutamenti dell'assetto organizzativo con avvicendamento dei Responsabili, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Responsabili e sottoscritta dagli stessi dal Responsabile presso il cui Settore è stato svolto il maggior numero di mesi di servizio; in caso di egual numero di mesi di servizio presso più aree, la valutazione sarà effettuata dal Responsabile presso il cui servizio è allo stato impiegato il dipendente. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Responsabile compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore;
14. Non si dà luogo alla valutazione e quindi all'erogazione della performance in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro e terapie salvavita;
15. L'importo del compenso per la performance (organizzativa e individuale) spettante ai singoli dipendenti si ottiene moltiplicando il valore-punto, come sopra determinato, per il punteggio

ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda.

16. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.

Art. 48
Differenziazione del premio individuale

(Art. 7, comma 4, lett. ae) – Art. 48 CCNL 23/02/2026)

1. In applicazione dell'art. 48 del CCNL del 23/02/2026, il 10% del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale.
2. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale.
3. In caso di parità di punteggio il beneficio economico verrà ripartito tra coloro che conseguono la valutazione più alta.
4. Nell'ipotesi di presenza di una singola unità di personale nelle singole aree di appartenenza professionale, il differenziale non verrà attribuito.

Art. 49
Indennità condizioni di lavoro

(Art. 7, comma 4, lett. d) – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e Art. 84-bis CCNL 16/11/2022)

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 59 comma 3 bis CCNL del 23.02.206 la quota base è definito in € 2,00, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti, attribuiscono 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.
2. Per **attività disagiate** si intendono quelle che, pur non incidendo in modo immediato sulla salute e sull'integrità personale, possono risultare particolarmente gravose ed alle quale il dipendente è esposto in modo diretto e continuativo durante l'orario di lavoro.
3. Le attività disagiate sono collegate all'esercizio di attività ascrivibili all'effettivo svolgimento delle seguenti prestazioni (a titolo esemplificativo): **Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno**
    a. Attività di Front-office Protocollo;
    b. Attività di Front-office Tributi;
    c. Attività di Front-office Anagrafe;
    d. Attività di Front-office Servizi Sociali.
4. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio da un minimo di € 2,00 fino ad un massimo di € 15,00.
5. Per **attività esposte a rischio** si intendono prestazioni di lavoro che comportano diretta e continuativa esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
6. L'indennità è attribuita ai lavoratori che svolgono le seguenti prestazioni di lavoro:
    a. Attività di ----------;
    b. Attività di ----------.

7. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio da un minimo di € 2,00 fino ad un massimo di € 15,00.
8. Per **attività implicanti maneggio valori** si intendono le prestazioni dei lavoratori adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile, conferita con Determinazione del Dirigente Responsabile dell'Area Finanziaria, o su richiesta del Dirigente Responsabile presso al cui area si svolge l'attività di maneggio valori.
9. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio da un minimo di € 2,00 fino ad un massimo di € 15,00.
10. L'incarico di Economo Comunale, individuato con Deliberazione di Giunta Comunale, su indicazione del Responsabile dell'area Finanziaria, prevede una indennità fissata per ogni giorno di effettiva presenza in servizio da un minimo di € 2,00 fino ad un massimo di € 15,00, e comunque in misura non inferiore all'indennità riconosciuta agli agenti contabili.
11. I responsabili di Area, ad inizio di ogni anno, provvederanno ad individuare i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo all'Ufficio Personale, per conoscenza alla RSU e a comunicare eventuali modifiche.
12. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, in proporzione ai giorni di effettivo servizio.

Art. 50
Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 7, comma 4, lett. f) – Art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ.
2. Le parti rinviano la disciplina dell'indennità della specifica responsabilità al Regolamento vigente approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.
3. Si riporta di seguito la griglia del massimo attribuibile per area giuridica di inquadramento:

Area	Indennità attribuibile
Funzionari	Fino a € 4.000
Istruttori	Fino a € 3.000
Operatori Esperti	Fino a € 2.000
Operatori	Fino a € 1.000

Art. 51
Indennità per centralinisti non vedenti

(Art. 7, comma 4, lett. ao) – Art. 49 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti in applicazione dell'art. 49 del CCNL del 23/02/2026 concordano di incrementare l'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985 di un importo del 20% dei valori attualmente previsti, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
2. Il valore di detta indennità giornaliera è pari a € 4,51.

Art. 52

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

(Art. 7, comma 4, lett. ai) – Art. 46 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. ai) "la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3", stabiliscono che il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone, oltre che dello stipendio tabellare, di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 90%.

CAPO III
ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 53

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(Art. 7 comma 4 lett. ag) – Art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 – Art. 45 d.lgs. n. 36/2023)

1. Per la ripartizione degli incentivi tecnici disciplinati dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, le parti fanno espresso riferimento al Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/---;
2. Per la ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023, le parti rimandano ai criteri e modalità definite nel Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.
3. La ripartizione degli incentivi tecnici e la successiva assegnazione ai dipendenti interessati può avvenire solo dopo l'approvazione del relativo Regolamento. Nelle more dell'approvazione e/o dell'aggiornamento del Regolamento, solo per l'anno 2026, si procederà comunque alla ripartizione secondo le precedenti regolamentazioni in vigore nell'ente.

Art. 54

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 23/02/2026 – Art. 1 comma 1091 L. n. 145/2018)

1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018, le parti fanno espresso richiamo al Regolamento incentivi tributi approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.

Art. 55

Incentivi ai dipendenti che difendono l'Ente nei giudizi tributari

(Art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 23/02/2026 – Art. 15 d.lgs. n. 546/1992)

1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo destinato al personale impegnato nell'attività di assistenza nel processo tributario in relazione alle sentenze favorevoli di cui all'art. 15, del d.lgs. n. 546 del 31/12/1992, le parti fanno espresso richiamo al Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.

Art. 56

Compensi ai messi notificatori

(Art. 54 CCNL 14/09/2000 – Art. 59 c. 2 let. h) CCNL 23/02/2026)

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 è costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi comunali su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria o di altra pubblica

amministrazione.

2. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.
3. Le parti concordano di destinare una quota pari al 70% delle risorse incamerate dall'Ente per l'incentivazione della produttività dei dipendenti incaricati all'attività di notificazione.
4. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
    a. determinazione, nella costituzione del fondo salario accessorio dell'anno in esame del 70% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, o di altra pubblica amministrazione comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
    b. individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
    c. determinazione dell'incentivo individuale.
5. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.
6. Sarà cura del Responsabile dell'Ufficio Ragioneria, accantonare su apposito capitolo le somme incamerate dall'Ente.

Art. 57
Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

(Art. 7 comma 4 lett. g) – Art. 16 del D.L. 98/2011)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantire l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.
4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

CAPO I
POLIZIA LOCALE

Art. 58
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(Art. 98 CCNL 16/11/2022 – Art. 208, commi 4 lett. c) e 5 d.lgs. n. 285/1992)

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.Lgs n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:
   a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
   b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali;
   c. l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
   d. assunzioni a tempo determinato.
2. Per quanto riguarda proprio l'attivazione dei progetti, la quota dei proventi deve essere finalizzata nel primo anno al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo e all'erogazione degli incentivi monetari, sulla base delle riscossioni effettuate nell'esercizio precedente, come risultanti dal rendiconto approvato dall'Ente ed inserita nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate, rientrando nei limiti del salario accessorio.
3. Nell'esercizio successivo, al contrario, ove il progetto di potenziamento sia nuovamente approvato, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà esclusa dai limiti del salario accessorio, la quota dei proventi che deriva dall'eventuale incremento (extra-gettito riferito sempre agli accertamenti e riscossioni avvenute nello stesso esercizio finanziario) delle riscossioni realizzate negli ultimi due esercizi, come risultanti dai rendiconti approvati, con specifico riferimento al periodo temporale in cui ha avuto vigenza il progetto e l'analogo periodo dell'esercizio precedente, fermo restando l'assoggettamento al limite per il restante periodo temporale. Tale incremento, infatti, può considerarsi correlato alla maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale. Tali progetti potranno essere anche di durata pluriennale e potranno contemplare anche la possibilità di remunerare il servizio esterno e le indennità di funzione per personale della Polizia Locale.

Art. 59
Indennità per servizio esterno

(Art. 7 comma 4, lett. e) – Art. 47 CCNL 23/02/2026)

1. Al personale che 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 2,00 - Euro 15,00, definiti dall'art. 59 comma 3 bis CCNL del 23.02.2026.
2. L'indennità di cui al comma 1 può essere frazionata su base oraria ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa timbratura del servizio esterno con apposito codice, con esclusione dei

periodi di assenza per qualunque motivo, o in alternativa come attestato dal responsabile della Polizia Locale e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

4. 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.
5. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
   a. servizio espletato in esterno oltre la metà dell'orario di lavoro non inferiore a Euro _____;
   b. servizio espletato in esterno da min. _____ ore a metà dell'orario di servizio non inferiore a Euro _____.
6. Tale indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo di Euro 15,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

Art. 60
Indennità di funzione

(Art. 7, comma 4, lett. w) – Art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, sono i seguenti:
   a. Comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ: non inferiore a Euro _____/annui;
   b. Vice comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ, non inferiore a Euro _____/annui;
   c. Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di EQ, con funzioni di coordinamento e controllo, non inferiore a Euro _____/annui;
   d. Area Istruttori, non inferiore a Euro _____/annui.
4. L'attribuzione avverrà mediante provvedimento emesso all'inizio dell'anno da parte del Responsabile/Comandante della Polizia Locale, nel rispetto dei criteri sopra elencati.
5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito, dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. In caso di attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, tutta o in parte previa redazione di apposito progetto.

Art. 61
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

(Art. 56 ter CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge n. 96 del 21 giugno 2017, qualora l'Ente non abbia ancora già approvato, ed abbia in corso di validità un regolamento per dare attuazione alla norma che pone a carico di soggetti privati, che intendono organizzare eventi sul territorio comunale, i costi necessari a garantire la sicurezza della circolazione in concomitanza con lo svolgimento dell'evento medesimo, l'Amministrazione presenterà alle RSU ed alle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL del comparto Funzioni Locali entro il _____ la 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 del comparto 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.
2. Nell'eventualità che il Regolamento di cui al comma 1 non fosse ancora stato approvato, e fintantoché ciò non accada, si rimanda comunque all'applicazione dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge n. 96 del 21 giugno 2017.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 62
Disposizioni finali e norme di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI 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 decentrati 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.
4. Il contratto stipulato in forma definitiva, sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente-Personale-Contrattazione Integrativa.

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2026/2028.

Per la Parte Pubblica	*Firme*
Presidente _____	_____
Componente _____	_____
Componente _____	_____
Componente _____	_____
Componente _____	_____

Per la Parte Sindacale

Organizzazione Sindacale CISL FP	_____
Organizzazione Sindacale UIL FPL	_____
Organizzazione Sindacale C.S.A.	_____

RSU

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____