

**Contratto Collettivo Integrativo  
del personale del comitato del Comune di Piedimonte San Germano per gli anni 2019 - 2021**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Organismo di Revisione sull'ipotesi di presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 46 de 21-04-2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, il giorno 06 del mese di NOV. alle ore 15:00 h avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Seg. Com. Le Pore Valerio, Componenti com. ola verbale e 1 Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

FP CGIL -	<u>SALTANO Giovanni</u>	<u>ALFARO CARMEN</u>	<u>RSU</u>
CISL FP -	<u>ERCOLI RAFFAELE</u>	<u>Carlo</u>	<u>Carlo</u>
UIL FPL -	<u>MELOCARDO IRENE</u>	<u>Carlo</u>	<u>Carlo</u>
CSA RAL -	<u>FERRAZZI LUCIANO</u>		

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

**Titolo I**

**Disposizioni generali**

**Art. 1**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto si applica a tutti 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. I periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente stabilizzato, concorrono ai fini della carriera sia la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali).
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti
3. Esso ha validità dal 2023 sino alla stipulazione del successivo per la sola parte giuridica.
4. Le parti ritengono necessaria la contrattazione, con cadenza annuale entro il quadrimestre dell'anno di riferimento, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica nel limite massimo annualmente spendibile, ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance previa verifica della costituzione del Fondo Risorse Decentrate.



## Art. 2

### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

## Art. 3

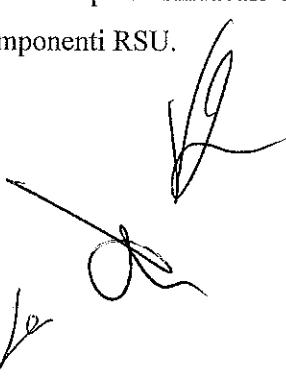
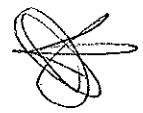
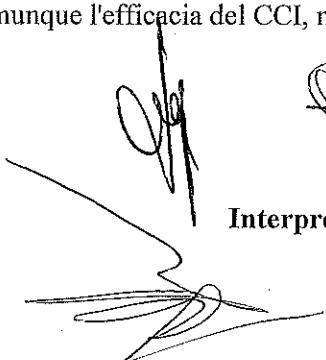
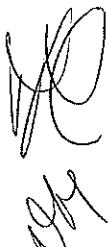


### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
  - a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali;
  - b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto da rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti o di alcune delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti RSU.

## Art. 4

### Interpretazione autentica delle clausole controverse



- JK* *PD*
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
  2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
  3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
  4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
  5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.
  6. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 3 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI, attraverso l'istituzione di un Osservatorio.

## **TITOLO II**

### **Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 5**

##### **Relazioni Sindacali**

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

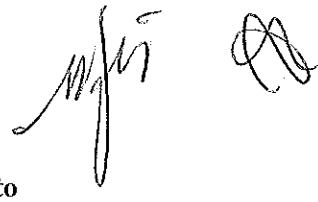
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine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

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni lavorativi prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di via pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria, complete di dati ed elementi conoscitivi al fine di prendere conoscenza dell'argomento trattato.

#### **Art. 6**

*Pa*

*JK* *PD* *JK* *PD*



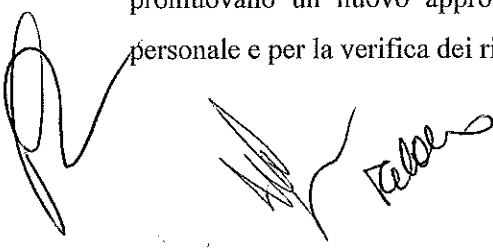
### Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono in alcun modo essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.

### Art. 7

#### Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalit previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche e integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il quadrimestr dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalit indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanz sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
4. Sono altresì materia di informazione i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fin di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazione e proposte e le materie indicat nell'articolo 4 del CCNL 2019-2021
5. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali deriv anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenz 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. dello Statuto dei Lavoratori.
6. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattor assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto il grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al present comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi ch promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze de personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.



### TITOLO III

#### Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

### Art. 8

#### Diritto di assemblea

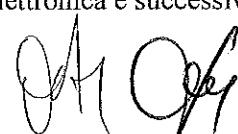
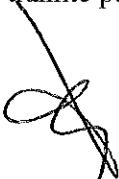
1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e d comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei local concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite retribuite, 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, dalla RSU e dalle OO.SS firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 12.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro di remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.



### Art. 9

#### **Diritto di affissione**

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



### Art. 10

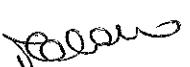
#### Diritti e agibilità sindacali

1. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità all' disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail o fax, con congruo anticipo di norma salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
3. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. firmatarie o dei componenti della RSU.

### Art. 11

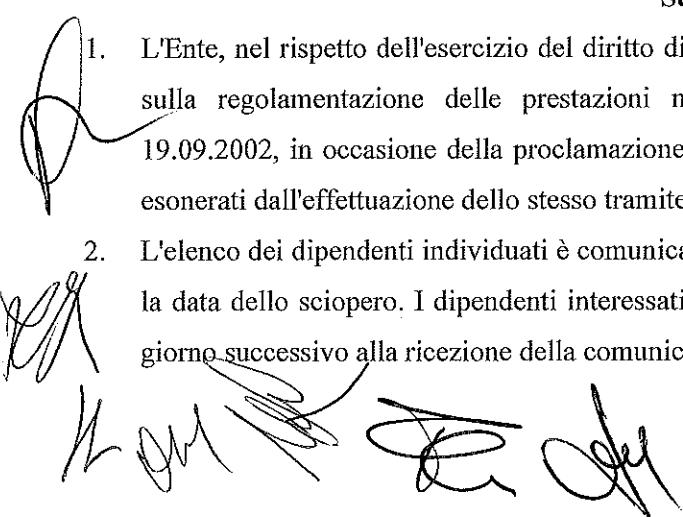
#### Regolamentazione del diritto di sciopero

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



### Art. 12

#### Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
  2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro i giorni successivo alla ricezione della comunicazione.
- 

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:
- Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, all' 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;
  - 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;
  - Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte; n. 1 unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ;
  - Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradale; n.1 unità per turno delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ;
  - Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili n. 1 unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ.

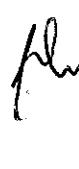
#### **TITOLO IV**

##### **Disposizioni diverse**

###### **Art. 13**

###### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

- 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.
- 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.
- 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.
- L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



- 2015
- 2015
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, 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 individuale necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali de Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.
  8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base a piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

#### Art. 14

##### **Formazione ed aggiornamento professionale**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo V del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
  2. A tal fine l'Ente, destina annualmente almeno l'3 % del monte salari relativo al personale destinatario. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili a fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti..
  3. L'Ente, nell'arco di validità del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
    - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
    - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
    - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
  4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
    - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
    - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
    - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
    - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Riferito
- 2015
- 2015
- 2015
- 2015



- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggior opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.

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

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

- 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. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
  - 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, tale da garantire pari opportunità di partecipazione, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.
  - Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
  - In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportar lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione non inferiore a 20 ore. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.
  - Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formativa con specifiche individuazioni delle materie comuni e quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
  - Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui
- 
- 
- 
- 



all'art.27 del CCNL.

11. Per il personale delle Sezioni educativo-scolastico, polizia locale, ordini e professioni e socio-sanitario, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.

### Art.15

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, è conveniente 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, cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti all'area e le previsioni d'intervento.

### Art. 16

#### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti/responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'estensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. A tal fine il dirigente favorisce i dipendenti i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:
  - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/200;
  - b) Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n.104/1992;
  - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
  - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.



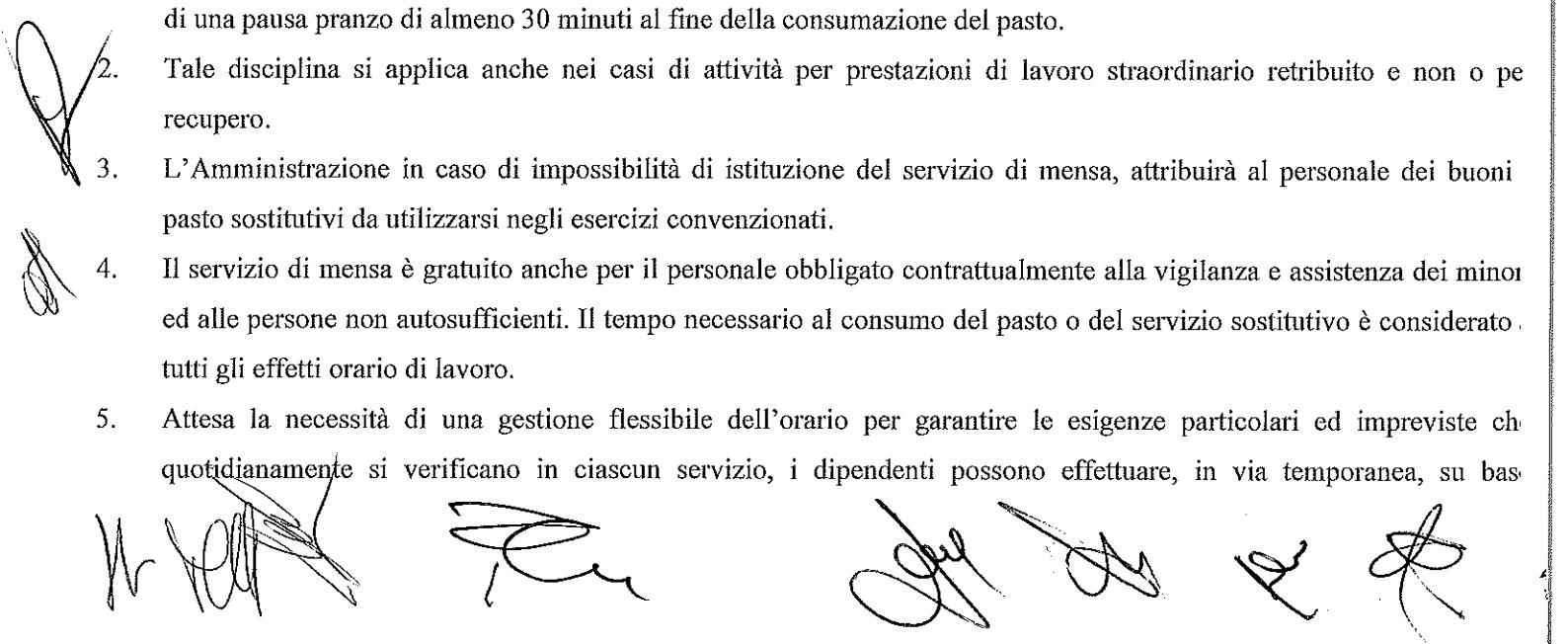
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi
4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
5. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari disagiati.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.
7. E' concessa una flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita, fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di 15 minuti, inoltre per coloro che indossano un uniforme o indumenti da lavoro saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirli.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti nel caso di mancato recupero giornaliero, dovrà essere recuperato entro un mese dalla 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 soprallungare di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi di maturazione.
9. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il restante personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi, previa autorizzazione del proprio responsabile senza creare disservizio, dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente autorizzata da proprio dirigente/responsabile del servizio, dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata lavorativa.
10. E' istituito un contenitore delle eccedenze brevi, in esso confluiscono i minuti effettuati solo ed esclusivamente nell'ambito della flessibilità, in eccesso o in difetto rispetto al completamento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 30 minuti al giorno. Tali minuti possono valere anche a compensazione, sempre solo ed esclusivamente nell'ambito della flessibilità, delle pause per ristorazione (le cosiddette "pause caffè"), ma non comportano alcuna forma retributiva. Sarà consentita l'implementazione del "contenitore delle eccedenze brevi" fino a 120 minuti, gli ulteriori minuti saranno azzerati automaticamente ad opera del programma di gestione delle presenze.

Art. 17  
Ferie e Permessi

- 
1. Le parti concordano che il dipendente dovrà presentare la propria richiesta di ferie, compatibilmente con il piano ferie già presentato al proprio dirigente/responsabile del servizio almeno 72 ore prima del proprio periodo di ferie programmato, che si intende accettata se non è respinta almeno 48 ore prima dal proprio dirigente/responsabile del servizio con apposita e debita motivazione. Nel caso di necessità il dipendente può presentare la richiesta di ferie anche 48 ore prima.
  2. Le domande dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentati al proprio dirigente/responsabile del servizio almeno 48 ore prima il giorno o i giorni dei quali il dipendente dovrà usufruire dei permessi. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego. In casi eccezionali i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92 e per i permessi a causa di lutto.
  3. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile del servizio.
  4. La formulazione dell'articolo 41 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede più la necessità per il dipendente, di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene che richiesto il permesso, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
  5. I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.
  6. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.
  7. Le ferie usufruite ed i permessi usufruiti sono evidenziati mensilmente nella busta paga e/o nei tabulati mensili delle rilevazione presenze che dovranno essere comunicate al dipendente

**Art. 18**

**Buoni mensa**

- 
1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei 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 e non o per recupero.
  3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
  4. Il servizio di mensa è gratuito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo è considerato tutti gli effetti orario di lavoro.
  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 basi

volontaria e previa autorizzazione del proprio dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quelli stabiliti.

- Il valore del buono mensa sarà determinato in sede di contrattazione di parte economica.

### **Art. 19**

#### **Modalità di erogazione dei buoni mensa**

- 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 svolgano il proprio servizio per più di sei ore e la propria attività lavorativa ordinaria o straordinaria retribuita e non o per recupero, compreso il tempo per la pausa pranzo, dalle ore 12,00 alle ore 15,00 o dalle ore 18 alle ore 21,00, hanno diritto al buono mensa. Tale disciplina si applica anche a dipendenti in lavoro da remoto.
- Vengono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato le ore di assemblea sindacale. La fascia di orario per la pausa pasto è fissata dalle ore 12,00 (orario minimo di inizio) alle ore 15,00 (orario massimo di fine pausa) e dalle ore 18,00 (orario minimo di inizio) alle ore 21,00 (orario massimo di fine pausa). Se la pausa sarà di durata inferiore a quella autorizzata sarà calcolato automaticamente l'intero intervallo. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito e non o per recupero, nel caso in cui si superino le sei ore di servizio.
- Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza nell'ambito del settore della protezione civile, dell'area della vigilanza e di Polizia Locale, delle biblioteche e dei musei 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.to L.vo n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, nel caso in cui non sia possibile prevedere un'organizzazione di lavoro che consenta una pausa pranzo di 30 minuti:
  - Polizia locale

### **TITOLO V**

#### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

### **Art 20**

#### **Premessa**

- Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
- La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

- Kris  
G. S.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguitamento 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 di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale per l'anno 2023 con provvedimento che sarà adottato dal Responsabile.
  6. Convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

#### Art. 21

##### **Risorse aggiuntive derivanti da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa”**

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

#### Art. 22

##### **Incremento del fondo**

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

D. S.

V. S.

G. S.

D. S.

V. S.

G. S.

D. S.

V. S.

G. S.

L'importo annuo deve essere computato per intero, anche in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Anche tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

2. Al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni economiche che gravano su fondo del salario accessorio in parte stabile, la stessa è incrementata di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del vigente CCNL delle Funzioni Locali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale incremento andrà imputato a regime sulla parte stabile del Fondo 2023 con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio 2021 senza tener conto del personale a tempo parziale includendo anche il personale in aspettativa o congedo non retribuito o parzialmente retribuito nonché il personale comandato presso altri enti (con esclusione, invece, del personale in comando presso l'ente). Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
3. L'art. 79 comma 1 bis del vigente CCNL delle Funzioni Locali prevede che la parte stabile del Fondo 2023 debba essere incrementata con la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali risorse vanno conteggiate moltiplicando tali differenze per le rispettive unità di personale D giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° aprile 2023, tenendo conto della percentuale di del tempo parziale. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
4. Verificata la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente ed i vincoli della spesa pubblica, le parti confermano l'integrazione, della componente variabile di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997. Tali risorse sono soggette ai limiti del fondo.
5. Inoltre, le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 1 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,22 % del monte salari del 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
6. Le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,2 % del monte salari del 2018 di competenza del 2022, computandole una tantum quali risorse variabili nel Fondo relativo al 2023, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
7. (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 de 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

Sarà possibile procedere a tale incremento nel caso in cui saranno soddisfatti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 de 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 ne termini previsti dalla normativa vigente.
8. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
  9. In caso di riduzione o in presenza di economie delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dell'EQ in un esercizio finanziario, si avrà un corrispondente ampliamento una tantum delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per lo stesso esercizio finanziario.
  10. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a proventi derivanti da convenzioni coi 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 e 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 da competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

### Art. 23

#### Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti che non sono soggetti alle limitazioni del fondo del salario accessorio:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.to L.vo 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n 145/2018);

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.to L.vo n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie);
  - incentivi destinati agli Avvocati dipendenti del comparto e quelli per sentenze favorevoli (Deliberazioni della Corte dei Conti Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 200/2016 e n. 235/2017);
  - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni di precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personali incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Marche n. 3/2020);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
  - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
  - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
  - piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016);
  - progetti interamente finanziati dall'ANCI;
  - progetti interamente finanziati dall'INPS;
  - progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
  - tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.
2. Tali leggi speciali, che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti. A tal fine l'Ente adotta specifici regolamenti laddove consentito determinazioni dirigenziali
3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti da regolamenti di cui al precedente comma.
4. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui ai commi precedenti concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno precedente rispetto a quello della performance, così come di seguito indicato:

Incentivi art. 27 del presente	Riduzione quota retribuzione di risultato, compenso
--------------------------------	---

CCI	performance organizzativa ed individuale
fino ad € 2.000	Nessuna riduzione
Tra 2.001 e 5.000	Riduzione 5% in misura proporzionale sulla retribuzione di risultato
Tra 5.001 e 10.000	Riduzione 10% in misura proporzionale sulla retribuzione di risultato
Oltre 10.000	Riduzione 25% in misura proporzionale sulla retribuzione di risultato

#### Art. 24

##### Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

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

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni ambientali non ottimali, come esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, luoghi rumorosi, luoghi esposti a fumi o vapori). l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

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

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

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

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni (come tagli, lesioni, bruciature ecc) ; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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

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

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

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

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

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

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

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00 che saranno definiti in sede di contrattazione di parte economica

- 1 Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Non compromette l'equilibrata ed avvicendata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Dirigente/Comandante per esigenze di servizio. La programmazione della turnazione deve avvenire almeno mensilmente,
2. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni entro il giorno 27 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo, mentre i posti di servizio giornalieri dovranno essere resi noti ai dipendenti almeno 48 ore prima.
3. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni serali/notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.to L.vo n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. Il personale turnista dell'ente svolge la propria attività lavorativa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. I servizi in turnazione sono 1 per un numero di dipendenti pari a 3 salvo nuove assunzioni.

#### Art. 26

##### Indennità di reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi d'effettività ed adeguato beneficio.
2. Le attività ed i servizi così definiti, sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I dirigenti/responsabili dei servizi competenti programmano i turni di pronta reperibilità secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendoli con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previ informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.

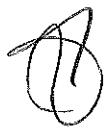
3. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.
  4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, sempre volontariamente, compatibilmente all'organizzazione del servizio.
  5. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal vigente CCNL delle Funzioni Locali e dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018.
  6. A tal fine sono istituite squadre di reperibilità per i dipendenti afferenti i seguenti servizi: stato civile, polizia locale ufficio manutenzione

L'indennità di reperibilità sarà definita in sede di contrattazione parte economica.

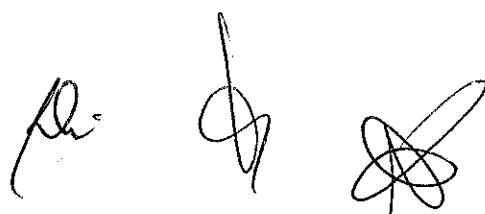
Art. 27

### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000,00 annui lordi elevabili a 4000,00 annui lordi per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ. In ogni caso, l'assetto dei ruoli di area direttiva è assicurato in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, delle attività e dei servizi.
  2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.
  3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano esplicative dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).



4. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità sia personale che di iniziativa e di risultato.
5. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, (ad eccezione delle nomine sindacali quali Ufficiale d'anagrafe, stato civile ed elettorale) da adottarsi in forma scritta entro il mese di Gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.
6. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per l'Area Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, a cui corrisponde un'indennità annua massima pari ad € 4.000.
7. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti all'Area Istruttori, personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità all'Area Istruttori, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, a cui corrisponde un'indennità annua massima pari ad € 3.000.
8. Con riferimento al personale dell'Area Operatori ed Operatori Esperti le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono quelle di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale nonché per l'autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo. Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità massima annua pari ad € 2.000.



- [Handwritten signatures]*
9. Per le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ufficiale d'anagrafe, di Ufficiale elettorale nonché responsabile dei tributi l'indennità annua massima sarà pari a 2.000 indipendentemente dall'area di appartenenza
  10. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che le indennità di cui ai commi precedenti siano erogate mensilmente con incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate.
  11. Le somme indicate saranno riproporzionate in base al Budget annualmente destinato dalla contrattazione all'istituto e al punteggio assegnato da ogni singolo Responsabile titolare di elevata qualificazione in base ai criteri contenuti nella tabella allegata.

#### **Art. 28**

##### **Incentivi Messi Notificatori**

1. Ai messi notificatori è destinata una quota pari al 70% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, si segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile del servizio, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

#### **Art. 29**

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

7. 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 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.
8. L'Amministrazione assicura la manutenzione e la pulizia dei dispositivi di protezione individuali del personale e dei capi di vestiario costituenti la divisa ed i relativi accessori degli appartenenti alla Polizia Locale, come previsto da Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.

#### **Art. 30**

##### **Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolari così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.

2. L'Amministrazione istituisce e attiva, previo confronto con le rappresentanze sindacali ed approvazione di apposito regolamento sui criteri di conferimento e revoca degli incarichi da emanare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, compatibilmente con le risorse disponibili, incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL delle Funzioni Locali, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di *staff*, secondo il funzionigramma e l'organigramma dell'ente, i canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, nelle articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti *output* erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto, anche legate ad esigenze programmatiche, nonché di controllo e supporto agli organi. Dovrà altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. Nell'ambito delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previste specifici incarichi di Elevata Qualificazione in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione delle stesse risponde all' necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità operativa e con elevata responsabilità con autonomia decisionale che, nell'ambito della delega ricevuta, assicurino i conseguimento di rilevanti aree di risultato, ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.

4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dell'EQ, nonché per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le rappresentanze sindacali.

5. La retribuzione di posizione è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con l'incarico formalmente conferito, mentre la retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale, entro non oltre il mese di marzo dell'anno successivo relativo alla valutazione.

Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL delle Funzioni Locali. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, a responsabili di EQ, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL medesimo.

6. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il valore retribuito è pari al 25% % del valore della retribuzione di posizione da ricoprire. Quest'ulteriore importo di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.

7. Non è consentito conferire più di un incarico ad interim per ciascun soggetto titolato all'incarico. L'incarico ad interim può essere assegnato per un periodo temporale non superiore a 12 mesi, periodo entro cui l'Ente provvede all' copertura del posto mediante assunzione di un nuovo incaricato o altra procedura occupazionale.

#### Art. 31

##### Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per ciascuna area, al fine di remunerare il maggior grado di competenza progressivamente acquisito, possono esser attribuiti dei differenziali stipendiali, il numero di differenziali possibili per ogni area sarà determinato annualmente secondo le disponibilità del Fondo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, sarà attivata, per ciascuna Area, dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.
3. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con meno differenziali stipendiali/progressioni economiche effettuati nella vita lavorativa. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza a dipendente che avrà conseguito il voto più alto nell'ultima scheda di valutazione, in caso di ulteriore parità al più giovane di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.

#### Art. 32

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

1. Il personale a tempo indeterminato delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione alla selezione:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e delle progressioni economiche orizzontali effettuate in virtù del CCNL delle Funzioni Locali 2016-2018.. Nel calcolo del periodo necessario alla partecipazione delle procedure per la progressione economica saranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato nell'ente, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato. Ai fini della maturazione del periodo necessario alla partecipazione della procedura selettiva, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
  - b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà effettuata, a seguito della valutazione dei criteri indicati nell'Allegato A al presente CCI.
3. La decorrenza della progressione economica non potrà individuarsi con decorrenza diversa dal 1° Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

#### Art. 33

##### **Principi generali per la progressione verticale**

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.to L.vo n. 165/2001 - dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 decide di stanziare lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo a personale destinatario del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per effettuare, entro il termine del 3 dicembre 2025, procedure valutative per la progressione tra le aree a cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Le parti concordano di concludere entro il 30/06/2023 confronto sui criteri per la progressione verticale di cui all'art. 1: comma 6 del vigente CCNL delle Funzioni Locali da effettuarsi tramite procedura comparativa basata sui criteri indicati dal CCNL.
4. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per i riasetti futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni.
5. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.

#### **Art. 34**

##### **Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

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

#### **Art. 35**

##### **La performance organizzativa**

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, troveranno definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati di uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati consuntivo.

3. L'Ente aprirà il confronto con le rappresentanze sindacali qualora intenda adottare un nuovo regolamento per la valutazione della performance.
4. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.
5. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, dirigenti/EQ/responsabili dei servizi dovranno provvedere all'immediato coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.
- La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 50% delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 50% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale di cui al successivo articolo.
7. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni: - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 90% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% ed il 89,99% è erogato il 90% del budget;
  - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% ed il 79,99%, è erogato l'80% del budget;
  - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 60% ed il 69,99%, è erogato il 70% del budget;
  - al di sotto del livello di conseguimento del 60% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla performance organizzativa.
8. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati entro il 31/05 dell'anno successivo.
9. Il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance indicati alla lettera a) di cui al precedente comma 8 secondo i livelli di conseguimento del risultato di cui al precedente comma 7, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nel semestre di riferimento pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio/permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite. A conclusione dell'esercizio finanziario di riferimento, si procederà al ricalcolo dell'percentuale di presenza in servizio effettiva dell'anno, con conseguente corresponsione dell'eventuale conguaglio.
10. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione di cui alla lettera b) del precedente comma 8.
11. Ai fini della liquidazione del premio di produttività di cui alla lettera b) del precedente comma 8, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare il percentuale erogabile del budget di cui al comma 7, si procede alla misurazione degli apporti assicurati dai dipendenti alla produttività di struttura come di seguito specificato:

Fattore

Valore



Assenza di provvedimenti disciplinari nell'anno di riferimento: 30 max

ai fini del calcolo del relativo punteggio, al valore massimo di 30 attribuito automaticamente  
in assenza di sanzioni disciplinari, sono apportate le seguenti decurtazioni:

- sanzioni della multa - 10 punti;
- sospensione fino a 10 giorni. - 20 punti;
- sospensione oltre 10 giorni e fino a 30 giorni : -30 punti;

Qualità e quantità della prestazione resa in rapporto ai risultati della Struttura 35 max

Correttezza, compiutezza e tempestività degli adempimenti propedeutici  
al conseguimento dei risultati 35 max

Totale 100 max

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

- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra l'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

### Art. 36

#### La performance individuale

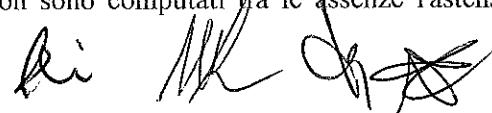
1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi previsti nel vigente regolamento

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

- tra il 95 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra il 94,99 e 90 verrà erogato il 95% del premio
- tra l'89,99 e 85 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 84,99 e 80 verrà erogato l'85% del premio;
- tra il 79,99 e 75 verrà erogato il 80% del premio.
- tra il 74,99 e 70 verrà erogato il 70% del premio.
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 60% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio

3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati fra le assenze l'astensione



obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/pe causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recuperi di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale con esclusione delle aspettative non retribuite.

4. Gli obiettivi devono essere comunicati entro il 31/01 dell'anno di riferimento.

#### **Art. 37**

##### **Busta paga e pagamento degli emolumenti**

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

## **TITOLO VI**

### **Sezione per la Polizia Locale**

#### **Art. 38**

##### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.to L.v. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto nel vigente CCNL delle Funzioni Locali;
  - c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con extra gettito.

#### **Art. 39**

##### **Indennità per servizio esterno**

*Telde*

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno 3 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

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

- AD
- a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono i 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 a presupposti indicati dalla norma contrattuale.

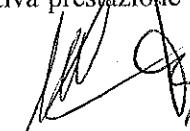
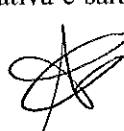
Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà stabilito in contrattazione decentrata parte economica.

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

#### Art. 40

##### Indennità di funzione

- 1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
- 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
- 3. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.
- 4. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante/Responsabile del Servizio, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro il mese di Gennaio, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante/Responsabile del Servizio, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata a finanziamento di tale istituto
- 5. 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: massimi Euro 4.000 annui;
  - b) Vice comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ: massimi Euro 3.000 annui;
  - c) Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di EQ, con funzioni di coordinamento e controllo: massimo Euro 2.000 annui;
  - d) Sottufficiale di Polizia Locale, Area Istruttori: massimo Euro 3.000 annui;
  - e) Agente di Polizia Locale, Area Istruttori: massimo Euro 3.000 annui.
- 6. 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 e saranno

fli  

riproporzionate in base al Budget annualmemte destinato dalla contrattazione all'istituto e alle pesature. 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. 14 e 208 CdS sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, previa redazione di apposito progetto.

#### Art. 41

##### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**

1. L'Amministrazione presenterà alle rappresentanze sindacali entro il 31/12/2023 la bozza di regolamento da adottar per disciplinare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato. Per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 comma 3-bis, del D. L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, siano remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

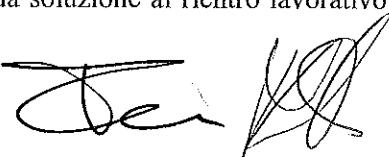
#### **TITOLO VII**

##### **Disposizioni finali**

#### Art. 42

##### **Mobilità interna del personale**

1. L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile contemporando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale a buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:
  - valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità,
  - favorirne la crescita professionale,
  - garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.
2. A tal fine, i dirigenti/responsabili del servizio provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.
3. L'istituto della mobilità interna è applicato conciliando nella misura più ampia possibile le esigenze di interessi pubblico dell'Amministrazione, comunque prioritarie, con le esigenze dei dipendenti, contribuendo così a favorire la tendenza al continuo miglioramento della produttività generale, dell'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza, dei processi di qualificazione del personale dipendente e del benessere organizzativo. Tale istituto può costituire una valida soluzione al rientro lavorativo del dipendente da congedi di maternità o aspettative, ovvero, un







possibile alternativa alle richieste di part-time. Le relative procedure sono informate a principi di trasparenza e d'celerità e sono orientate al simultaneo perseguitamento degli obiettivi precisati nei precedenti commi.

4. La mobilità interna è attuata d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, ovvero volontariamente su richiesta del dipendente.
5. La mobilità d'ufficio risponde ad esigenze organizzative e gestionali proprie dell'Amministrazione. Quindi nel caso in cui sia necessaria la mobilità da un determinato servizio, l'amministrazione chiederà prioritariamente al personale la volontarietà, in caso di esito negativo, con presenza simultanea nello stesso servizio di personale della stessa Area e di profili professionali equipollenti, si dovrà considerare per la mobilità d'ufficio colui che avrà meno anni di servizi svolti all'interno della pubblica amministrazione, ed in caso di parità, colui che avrà meno anni rispetto a quelli all'interno dell'ufficio di appartenenza.
6. La mobilità volontaria, presuppone una specifica richiesta del dipendente interessato ed è attuata nel rispetto delle finalità e dei principi di cui al presente articolo, ovvero, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari contemporando le esigenze di servizio e l'osservanza di regole e procedure stabilite nel presente articolo, salvo per quanto riguarda le richieste inerenti l'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92.
7. E' ammessa in ogni tempo la presentazione di domande contestuali di mobilità volontaria da parte di due o più dipendenti, aventi la stessa Area e profili professionali equipollenti, che intendono procedere all'interscambio dei rispettivi servizi, il cui simultaneo accoglimento consente di soddisfare le esigenze dei dipendenti e quelle di funzionamento dei servizi interessati.

#### Art. 43

##### Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

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 o 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 pastore 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 di pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

#### Art. 44

##### Incentivi per funzioni tecniche

1. Prima della costituzione del fondo del salario accessorio annuale, l'amministrazione effettuerà un'attenta ricognizione presso i propri uffici, per individuare le somme accantonate per gli incentivi delle funzioni tecniche, per inserirli nell'apposita voce prevista nella costituzione del fondo stesso, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

#### **Art. 45**

##### **Patrocinio legale e costituzione parte civile**

1. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o contabile è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, a condizione che non sussista conflitto di interessi e salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza esecutiva tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.
2. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite da propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

#### **Art. 46**

##### **Welfare integrativo**

1. Le parti concordano di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, compatibilmente con le risorse di bilancio, 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) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
3. Le parti concordano che, tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate quelle di cui all'art. 6 comma 3 lett. b) del CCNL 2016-2018 ossia quelle derivanti dai Piani di razionalizzazione della spesa.
4. Le parti concordano di verificare la possibilità di implementare le risorse destinate al welfare integrativo secondo il principio enunciato nella sentenza della corte dei conti Liguria n. 27/2019.

#### **Art. 47**

##### **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. 48**

## **Lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti, al fine di stabilire entro i 31/12/2023 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 criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
3. In fase di prima applicazione verranno assicurate ai sensi dell'art. 64 del CCNL un numero di giornate pari .... /mese le cui articolazione verrà concordata tra il dirigente responsabile e i lavoratori interessato. Successivamente alla fase di studio e alla messa a regime del nuovo modello di cui al comma 2 le giornate di lavoro agile saranno pari a 4 al mese.

### **Art. 49**

#### **Preavviso**

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

### **Art. 50**

#### **Lavoro straordinario**

1. Il valore economico del lavoro straordinario per l'anno 2023 è quantificato nella misura di € ----- ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art. 67 comma 2 lett g) del CCNL del 21.05.2018
2. Annualmente, entro il mese di Gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a \_\_\_\_\_ ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente/responsabile del servizio competente per un numero di dipendenti non superiore a 2% dell'organico da individuare in contrattazione decentrata. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.
5. L'Amministrazione invia quadriennalmente ai soggetti di cui all'art.7 del CCNL un'informazione periodica sull'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica congiunta delle condizioni oggettive che ne hanno comportato la sua effettuazione, indicando le ore liquidate, quelle recuperate e quelle destinate alla banca delle ore.



4. Le parti convengono che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, venga garantita la possibilità d effettuare lo straordinario elettorale a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione di un avviso per poter essere inseriti in forma volontaria, nell'ufficio elettorale per lo svolgimento di tutte le attività necessarie al regolare svolgimento dell tornata elettorale. Sarà cura dell'Ufficio preposto, in caso di un numero eccessivo di richieste, l'individuazione de personale necessario dando la precedenza al personale escluso nell'ultimo gruppo costituito e tenendo conto dei profil professionali indispensabili.

### Art. 51

#### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal present 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 collettiv nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, ch intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione a eventuali sue integrazioni o modifiche.

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA RSU

Autrice dell'elenco

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

FP Cgil Fr/lu

CSA

Z. K.  
Autrice

Autrice

#### ALLEGATO A

*Valutazione dei titoli per le progressioni economiche all'interno delle Aree*

#### A) Valutazione individuali annuali della prestazione

Autrice

Autrice

Autrice

Autrice


La valutazione della prestazione lavorativa sarà effettuata sulla base della media dei risultati individuali annuali rilevati da sistema di valutazione dell'ultimo triennio. In particolare si terrà conto della qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance della struttura di appartenenza. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità si andrà a verificare la valutazione disponibile in ordinato cronologico.

Per gli incaricati di EQ si terrà conto del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo le medesime fasce di punteggio sotto indicate.

Qualora il dipendente su due distinti periodi abbia conseguito una valutazione in qualità di incaricato di EQ ed una in relazione alla produttività, le suddette valutazioni verranno ponderate tenendo conto dell'arco temporale di riferimento.

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance per le Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori Funzionari ed EQ è pari a punti 50/100

L'attribuzione del punteggio di valutazione riferito all'ultimo triennio sarà attribuito dalla Commissione sulla base dei dati in possesso dell'Amministrazione:

#### Area Operatori Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ

95-100	50
94,99-90	45
89,99-85	40
84,99-80	35
79,99-70	30
69,99-60	20
50-60	15

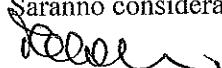
Per il personale in comando, distacco o aspettativa per incarichi presso pubbliche amministrazioni, sarà utilizzata, ovunque compatibile, la valutazione acquisita dall'Amministrazione presso cui il dipendente ha prestato servizio nel biennio di riferimento. Le stesse modalità valutative sono applicabili anche ai dipendenti transitati presso questa Amministrazione all'esito di processi di mobilità.

A tal fine, i candidati interessati dovranno reperire e produrre presso l'Amministrazione competente idonea documentazione che attesti la valutazione delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio, da far pervenire al protocollo.

Qualora nel triennio di riferimento si sia verificata la prolungata assenza del dipendente a causa di distacco sindacale pari o superiore al 50% in assenza della relativa valutazione, al dipendente sarà applicata la media delle valutazioni conseguite da personale della medesima area di inquadramento.

Stesso principio sarà adottato nel caso in cui al dipendente non sia stata redatta apposita valutazione nell'amministrazione dove il dipendente ha prestato precedentemente servizio prima di essere assunto presso questo ente.

Saranno considerati idonei esclusivamente coloro che conseguiranno un punteggio minimo pari a 55/100.



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


Area Operatori e Operatori Esperti: punteggio massimo conseguibile punti 30/100.

- 0,10 punti per ciascun mese di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 15 giorni max 22 punti;
- 0,20 punti per ciascun mese nella stessa posizione economica/differenziale stipendiale max 18 punti

**Area Istruttori: punteggio massimo conseguibile punti 30/100.**

- 0,10 punti per ciascun mese di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 15 giorni max 22 punti;
- 0,20 punti per ciascun mese nella stessa posizione economica/differenziale stipendiale max 18 punti

**Area Funzionari ed EQ: punteggio massimo conseguibile punti 30/100.**

- 0,10 punti per ciascun mese di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 15 giorni max 22 punti;
- 0,20 punti per ciascun mese nella stessa posizione economica/differenziale stipendiale max 18 punti

**C) Capacità culturali e professionali acquisite nel periodo successivo alla ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisito con riferimento a:**

Area Operatori ed operatori esperti punti 20/100

Area Istruttori punti 20/100

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione punti 20/100

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni attinenti all'attività degli enti locali della durata minima di 4 ore – punti 0,15 cadauno

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni attinenti all'attività degli enti locali della durata minima di 8 ore – punti 0,30 cadauno

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni attinenti all'attività degli enti locali della durata superiore a 8 ore e in più giornate con esito finale – punti 0,60 cadauno

Master o corsi di specializzazione – punti 10 cadauno

Il punteggio relativo ai corsi di formazione potrà essere riconosciuto solo per i corsi per i quali la partecipazione sia stata preventivamente autorizzata dall'ente. Gli attestati dovranno indicare la durata e l'ente che lo ha erogato. Tale attestati vanno allegati all'istanza di partecipazione.

*Seolde*

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

*MF* *W* *Scu* *Re* *OG* *DR* *SP*

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.

## ALLEGATO B

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

#### PESATURA SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AL PERSONALE DEI LIVELLI non titolari di po

(ai fini dell'attribuzione dell' indennità per specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL  
22/11/2022)



Criterio di valutazione	Descrizione elementi valutabili	parametro di apprezzamento	scala di punteggio	punteggio attribuito
<b>1)Svolgimento di attività trasversali ai vari servizi dell'Ente, di rilevanza interna. (delinea il grado di coinvolgimento in attività multisettoriali, con effetto interno) <u>min 0- max 12</u></b>		non ricorre la fatispecie	<b>0</b>	
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con <b>medio coinvolgimento multisettoriale</b>	<b>8</b>	
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con <b>alto coinvolgimento multisettoriale</b>	<b>12</b>	
<b>2)Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa, comportanti responsabilità personale; <u>min 0- max 12</u></b>		non ricorre la fatispecie	<b>0</b>	
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di limitata complessità	<b>4</b>	
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di media complessità	<b>8</b>	
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di elevata complessità	<b>12</b>	
<b>3)Svolgimento attività di compiti ed istruttorie aventi rilevanza esterna <u>min 0- max 12</u></b>		non ricorre la fatispecie	<b>0</b>	
		<b>limitata complessità</b> delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	<b>6</b>	

Tebell

		media complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	8
		elevata complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	12
4) Sostituzione alle condizioni consentite, a garanzia della continuità e regolarità del servizio, nei casi in cui non ricorra la formale assegnazione delle mansioni superiori, del rispettivo responsabile di posizione organizzativa con emissione e firma di atti propri; <u>min 0- max 12</u>		non ricorre la fattispecie	0
		media complessità delle attività da svolgere	5
		elevata complessità delle attività da svolgere	12
TOTALE PUNTEGGIO			

