



Comune di Proceno Provincia di Viterbo

In data 15.12.2023 alle ore 17.40 presso la residenza municipale del Comune di Proceno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Segretario comunale - Presente

Componente Responsabile di settore - Presente

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP - Presente

OO.SS. Territoriale UIL FPL - Assente

OO.SS. Territoriale CISL FP - Assente

R.S.U. Aziendale P - Presente

<p>Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025 con allegata anche la ripartizione ed utilizzo del fondo. Per la delegazione di parte datoriale: Presidente F.to Dott. Giuseppe Conte Componente F.to Claudia Giulianelli</p>	<p>Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL - FP _____ OO.SS. CGIL - FP F.to Stefania Pietroforte OO.SS. UIL - FPL _____ R.S.U. Aziendale F.,to Elisabetta Caldara</p>
---	--

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

TITOLO I Disposizioni generali

- Art. 1** Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2** Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I
- Art. 3** Integrazione autentica delle clausole controverse
- Art. 4** Norme di rinvio

TITOLO II -Sistema delle Relazioni Sindacali

- Art. 5** Relazioni sindacali
- Art. 6** Norme di comportamento
- Art. 7** Informazione, confronto e contrattazione
- Art. 8** Diritto di Assemblea
- Art. 9** Diritto di Affissione
- Art. 10** Regolamentazione del diritto di sciopero
- Art. 11** Servizi Minimi Essenziali

TITOLO III - Ordinamento Professionale - Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 12** Incarichi di Elevata Qualificazione criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 13** Progressione economica all'interno delle Aree
- Art. 14** Requisiti di ammissione alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree e attribuzione dei punteggi
- Art. 15** Principi generali per la progressione verticale in deroga art. 13 CCNL 16/11/2023
- Art. 16** Progressione Verticale

TITOLO IV - Rapporto di Lavoro

- Art. 17** Orario di lavoro criteri generali
- Art. 18** Orario di lavoro- flessibilità oraria
- Art. 19** Banca delle ore
- Art. 20** Ferie e Permessi
- Art. 21** Pausa
- Art. 22** Servizio mensa-buoni pasto

TITOLO V - Trattamento economico accessorio del personale

- Art. 23 Premessa**
- Art. 24 Strumenti di premialità art. 80 c.2 CCNL 22/11/2022**
- Art. 25 Indennità di condizioni lavoro**
- Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità**
- Art. 27 Indennità per servizio esterno**
- Art. 28 Indennità di funzione**
- Art. 29 Indennità di reperibilità**
- Art. 30 Incentivi Messi notificatori**

TITOLO VI - Performance organizzativa ed individuale

- Art. 31 Premessa**
- Art. 32 Premio collegato alla performance individuale**
- Art. 33 Premio collegato alla performance organizzativa-realizzazione di progetti**
- Art. 34 Differenziazione della performance individuale**
- Art. 35 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge e perequazione**
- Art. 36 Contraddittorio sulla valutazione**

TITOLO VII - Disposizioni finali

- Art. 37 Mobilità interna del personale**
- Art. 38 Patrocinio legale e costituzione parte civile**

TITOLO I

Disposizioni Generali

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Proceno compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a **decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025**. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

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

Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

Art. 4 Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia al CCNL e alle disposizioni vigenti in materia di rapporto di lavoro.

TITOLO II

Sistema delle Relazioni Sindacali

Art. 5 Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto del Titolo II Relazioni Sindacali del CCNL delle Funzioni Locali del 16 Novembre 2022.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da

contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza della RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione. 4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale via posta elettronica certificata, anche a mezzo mail, alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Art. 6 Norme di comportamento

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

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

Art. 7 Informazione, confronto e contrattazione

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

2 Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

3 Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte

4 Alla luce del comma 2 del presente articolo, le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro, sulla spesa del personale e sul salario accessorio degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di

potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023.

5 In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audio visivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

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

Art. 8 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Le ore di assemblea sono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

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

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 12.

8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Art. 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 o l'intranet comunale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec oppure a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 10 Regolamentazione del diritto di sciopero

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

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

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

Art. 11 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, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.

2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono così individuati:

n. 1 unità ufficio di Stato Civile;

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12 Incarichi di Elevata Qualificazione art. 16 CCNL criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. L'Amministrazione istituisce e attiva, previo confronto con le rappresentanze sindacali ed approvazione di apposito regolamento sui criteri di conferimento e revoca degli incarichi da emanare entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto (trattasi di termine ordinatorio e non perentorio), 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.

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

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.

3. La retribuzione accessoria degli incaricati di EQ è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, che le parti indicano in una percentuale pari al 15% delle risorse complessivamente a disposizione finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dal Nucleo di Valutazione, organo preposto alla valutazione secondo la metodologia adottata dall'Ente.

Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna EQ si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna tipologia di EQ per la somma dei punteggi conseguiti dall'insieme delle EQ. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di EQ ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato di EQ pari al 25%.

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

6. 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 ai responsabili di EQ solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL medesimo.

Art. 13 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree è prevista dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e si realizza con l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale da corrispondere mensilmente per tredici mensilità è individuata per ciascuna area nella tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. Per ciascuna Area il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.

3. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, per ciascuna Area, sarà attivata dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.

4. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente:

- che non ha mai avuto una progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- con maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
- più anziano di età anagrafica.

Art. 14 Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree e attribuzione di punteggi

1. Il personale a tempo indeterminato delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e Funzionari EQ per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica su domanda 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 orizzontale; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Nel calcolo del periodo necessario alla partecipazione alle procedure per la progressione economica saranno presi in considerazione i periodi di servizio prestati a tempo indeterminato nell'Ente nella medesima Area. Ai fini della maturazione del periodo necessario alla partecipazione della procedura selettiva, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.

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

3. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. **performance**: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nella medesima area o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Non è valutabile il dipendente che abbia ricevuto meno di tre valutazioni annuali;
2. **esperienza professionale**: si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
3. **formazione**: si intendono i percorsi formativi svolti dal dipendente e documentati con apposito attestato di formazione al di fuori della formazione obbligatoria organizzata dall'ente nel triennio al quale si riferisce la valutazione.

Il punteggio massimo attribuibile all'esito della selezione è pari a 100 distribuito come segue:

- * il punteggio massimo attribuibile alla **valutazione della performance** è pari a punti 70/100;
- * il punteggio massimo attribuibile alla **esperienza professionale** è pari a punti 25/100;
- * il punteggio massimo attribuibile alla **formazione** è pari a punti 5/100

VALUTAZIONE PERFORMANCE

La valutazione della prestazione lavorativa sarà effettuata **sulla base della media** dei risultati individuali annuali rilevati dal 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 ordine cronologico.

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

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.

L'attribuzione del punteggio di valutazione riferito all'ultimo triennio sarà attribuito dal servizio personale sulla base dei dati in possesso dell'Amministrazione.

Il punteggio viene attribuito nel seguente modo: la valutazione media delle schede viene proporzionata al punteggio massimo da attribuire.

Es. partecipante con le seguenti valutazioni: 97,95,98 → valutazione media: 96,7

Punteggio: $100:70=96,7:P$

*P Performance = $96,7*70/100= 67,69$*

VALUTAZIONE ESPERIENZA PROFESSIONALE

Il punteggio previsto per l'esperienza professionale, pari al massimo a punti 25, viene attribuito nel seguente modo:

- due punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica fino ad un massimo di 15 punti;
- 0,50 punti per ogni anno di permanenza nell'area (ex categoria) fino ad un massimo di 10 punti;

Nel caso di servizio prestato per frazioni di anno, il punteggio deve essere riproporzionato all'anno.

VALUTAZIONE FORMAZIONE

Il punteggio relativo all'attività di formazione è pari a n. 1 punto per ogni corso di formazione svolto nel triennio di riferimento della valutazione fino ad un massimo di 5 punti.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti alla performance, all'esperienza professionale e alla formazione.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3 % dello stesso.

Art. 15 Principi generali per la progressione verticale in deroga art 13 CCNL

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

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

Art. 16 Progressione verticale ART 15 CCNL

Si rinvia al Regolamento dell'Ente da predisporre entro 60 gg. (trattasi di termine ordinario e non perentorio).

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 Orario di lavoro criteri generali art. 29 CCNL 26/11/2022

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

E' previsto l'orario in sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato, per i seguenti servizi:

Uffici Comunali

- servizi demografici e di stato civile – dalle ore 08.00 alle ore 14.00

Personale esterno

-servizi manutentivi – dalle ore 07.00 alle ore 13.00;

-servizi scuolabus (effettuato con personale dei servizi manutentivi) – periodo funzionamento scuole dal lunedì al venerdì - dalle ore 07.00 alle ore 11.45 dalle ore 12.40 alle ore 14.30 dalle ore 15.40 alle ore 16.50.

E' previsto l'orario su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, per i seguenti servizi:

Uffici Comunali

-servizi amministrativi, istituzionali e servizi alle persone (segreteria, ragioneria) – dalle ore 08.00 alle ore 14.00 ed il martedì e venerdì rientro dalle ore 15.00 alle ore 18.00;

- ufficio Tecnico: per il servizio tecnico, urbanistico/edilizio, lavori pubblici, essendo un ufficio ricoperto part time a diciotto ore settimanali, l'orario si articola in maniera seguente:

- il lunedì dalle ore 08,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00

- il martedì dalle ore 08,00 alle ore 14,00

- il sabato dalle ore 09.00 alle ore 13.00.

- ufficio tributi e polizia locale: per il servizio tributi e polizia locale, essendo un servizio ricoperto part time a diciotto ore settimanali, l'orario si articola su cinque giorni settimanali in maniera seguente:

- il lunedì - chiuso

- il martedì dalle ore 15,00 alle ore 18,00

- il mercoledì dalle ore 09,00 alle ore 13,00

- il giovedì dalle ore 09,00 alle ore 13,00

- il venerdì dalle ore 15,00 alle ore 18,00

- il sabato dalle ore 09.00 alle ore 13.00.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5 CCNL.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, 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.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale l'ente preveda fasce di flessibilità in entrata e in uscita.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale siano valutate opportunamente da parte dei responsabili particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può richiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

Art. 18 Orario di lavoro - Flessibilità oraria art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022 art. 36 CCNL 22/11/2022

L'orario flessibile consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti anticipata e 30 minuti posticipata compresi i rientri pomeridiani.

Compatibilmente con le esigenze di servizio il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare vengono individuate le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria di trenta minuti prima e dopo l'orario di inizio o di conclusione stabilito come orario di lavoro al precedente articolo:

Il debito derivante dall'utilizzo massimo da parte del dipendente della flessibilità in entrata e in uscita (flessibilità negativa), deve essere recuperato entro i due mesi successivi al mese di maturazione, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Servizio;

La flessibilità positiva è azzerata a fine anno nell'ambito della flessibilità.

Il debito orario non recuperato entro il termine massimo di due mesi successivi al mese di maturazione verrà trattenuto nella busta paga. In questo caso la condotta del lavoratore ha rilevanza disciplinare giacché attiene ad un mancato rispetto dell'obbligazione contrattuale.

All'interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il ricorso al lavoro straordinario.

Nelle fasce di flessibilità possono essere richiesti e autorizzati permessi ad ore.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 19 Banca delle ore

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL delle Funzioni Locali la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.
2. Nel conto individuale confluiscono a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo stabilito pari a 60 ore annue;
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca ore per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate.
4. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo, salvo comprovate improrogabili ed eccezionali esigenze, al proprio responsabile del servizio e quest'ultimo al Segretario comunale. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego.
5. Le sole maggiorazioni relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.
6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno all'Organismo paritetico per l'innovazione ed alle rappresentanze sindacali.

Art. 20 Ferie e Permessi artt. 38-42 CCNL 28/11/2023

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

Le domande di ferie, al di fuori dei periodi indicati al comma 1 del presente articolo, e dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentate al proprio responsabile del servizio di norma almeno 48 ore prima del giorno o dei giorni dei quali il dipendente dovrà fruire. Si intendono concessi se, entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni della fruizione, non ci sia stato apposito e motivato diniego da parte del responsabile del servizio. Vanno sempre considerate da parte del responsabile del servizio le esigenze non programmabili e di carattere eccezionale per la fruizione delle ferie. In tal caso, i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92, per i permessi a causa di lutto, maternità e paternità.

Per quanto previsto al presente articolo, i responsabili dei servizi faranno riferimento al Segretario Comunale.

2. Al dipendente, a domanda, spettano 36 ore annue di permessi.

Per tali 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. Detti permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero ed il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi alla fruizione, con modalità concordate con il responsabile del servizio; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

3. Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari. 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 richiesto il permesso. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.

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.

Art. 21 Pausa

Qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le sei ore, il dipendente ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti ai fini del recupero delle energie psico fisiche.

Per la consumazione del pasto secondo la disciplina dell'art. 35 del CCNL del 16/11/2022 la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

Art. 22 Servizio mensa - Buoni pasto

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, 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. L'Amministrazione, nei limiti delle risorse disponibili, può istituire buoni pasto da utilizzarsi negli esercizi convenzionati il servizio sostitutivo mensa nelle forme e con le modalità stabilite dalle disposizioni normative vigenti in particolare dall'art. 5, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012, il valore del buono mensa è pari ad € 7,00.

3. In caso di istituzione i predetti buoni pasto saranno erogati ai dipendenti che effettuano l'orario articolato su cinque giorni settimanali con rientri pomeridiani per due giornate a settimana. La pausa non può essere superiore a due ore e inferiore a trenta minuti.

4. Per poter fruire del buono pasto, i dipendenti debbono prestare attività lavorativa per almeno due ore di rientro pomeridiano/serale/notturno, secondo le previsioni dell'art. 35 comma 2 del CCNL del 16/11/2022. Il dipendente che presta attività lavorativa al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, per un periodo superiore alle sei ore, per esigenze del servizio può fruire della pausa pasto all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

5. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero se viene rispettata la limitazione oraria riferita alla pausa e se il rientro è di almeno due

ore. Rimangono fuori dall'attribuzione del buono pasto i rientri effettuati per il recupero delle carenze di orario non preventivamente autorizzate dal Responsabile di servizio.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 23 Premessa

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

Art. 24 Strumenti di premialità art. 80 comma 2 CCNL 22/11/2022

Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche ed integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 (Disagio, rischio e maneggio valori);
- Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000 (attività prestata giorno festivo – riposo compensativo);
- Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;

- Indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022;
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 18/05/2018 (ISTAT);
- Compensi ai messi notificatori riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera f del CCNL 2018 secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
- Differenziali stipendiali;
- Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 comma 21;

Art. 25 Indennità condizioni di lavoro

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

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

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

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 e da conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici;

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

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.

È 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 responsabile del servizio.

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

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

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro1,00 – Euro15,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio €_1.20___/giorno
- b) personale e sposto a disagio €_1.00___/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
 - c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 5.000,00 €_1.00_/giorno
 - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 5.000,00 ed € 10.000,00 € 2,00/giorno
 - c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00: € 3.00/giorno;

Per la determinazione delle indennità di cui sopra, le parti si riservano di verificare annualmente le effettive disponibilità economiche.

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

Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, un'indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ erogabile anche mensilmente. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021. La concreta attribuzione delle indennità è riproporzionata sulla base delle effettive disponibilità economiche annuali. L'importo delle singole indennità, che varia fino ad un massimo di € 3.000,00 elevabile fino ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di posizione organizzativa) è il seguente:

2. L'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità avviene compatibilmente con le disponibilità finanziarie secondo il seguente schema:

TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'				
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Tenuta del protocollo informatico		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	
Gestione dei flussi documentali e degli archivi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Ufficiale di stato civile			Importo di Euro..... (Max 3000)	
Ufficiale di anagrafe			Importo di Euro..... (Max 3000)	
Ufficiale elettorale			Importo di Euro..... (Max 3000)	
Responsabile dei			Importo di Euro.....	Importo di

Tributi			(Max 3000)	Euro..... (Max 4000)
Tutoraggio di altro personale	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Coordinamento di altro personale	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Riferimento, tecnico in procedimenti complessi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Riferimento amministrativo in procedimenti complessi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Riferimento contabile in procedimenti complessi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	
Formatori professionali			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Personale addetto ai servizi di protezione civile	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Cancelliere presso gli uffici comunali del Giudice di Pace				Importo di Euro..... (Max 4000)
RUP			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max

				4000)
Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.				Importo di Euro..... (Max 4000)
Altri incarichi	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate sia in caso di rapporto di lavoro part-time sia in relazione ai mesi di effettivo servizio prestato, (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

Art. 27 Indennità per servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata annualmente.

Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:

- servizio espletato in esterno:

Euro 1,00/giorno.

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

Art. 28 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. Il provvedimento formale di assegnazione dell'indennità di funzione è redatto dal Responsabile del settore interessato;

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 € 3.000,00 annui lordi elevabile fino a € 4.000,00 annui lordi per i Funzionari e l'attribuzione avviene compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente.

4. 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;
- b) Vice comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ;
- c) Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di EQ, con funzioni di coordinamento e controllo;
- d) Sottufficiale di Polizia Locale, Area Istruttori;
- e) Agente di Polizia Locale, Area Istruttori.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata annualmente. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. In caso di attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 C.d.S. sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, previa redazione di apposito progetto. Le indennità potranno essere riproporzionate secondo le disponibilità economiche presenti nel Fondo del Salario Accessorio.

Art. 29 – Indennità di reperibilità

Ai sensi dell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente con apposito provvedimento, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso, se istituito, è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal Fondo risorse decentrate, se e laddove previste. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

La reperibilità è finalizzata ad assicurare lo svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, in relazione ad attività e servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

In relazione alle aree individuate come stabilito al comma 1, è il Responsabile dell'Area/Settore/Servizio interessato a determinare il personale in reperibilità, cercando di assicurare, per quanto possibile sulla base della dotazione numerica dell'organico, la rotazione tra più soggetti anche volontari. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Art. 30

Incentivi Messi notificatori

L'Ente si riserva di destinare ai messi notificatori una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria o di altri Enti che ne facciano richiesta secondo le norme vigenti, incamerate dal Comune.

L'erogazione degli incentivi in parola, se prevista, è fatta con cadenza semestrale o annuale, sulla base degli atti effettivamente notificati, come quantificati dal Responsabile di Area/Settore/Servizio competente.

TITOLO VI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 31 Premessa

Le risorse previste nella presente sezione sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 lettere A) e B) del CCNL 22/11/2022 attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno collettivo e/o individuale in modo selettivo. L'attribuzione dei compensi è correlata ad effettivi aumenti della produttività e miglioramenti quali-quantitativi dei servizi offerti. La ripartizione è attuata secondo le modalità definite negli articoli seguenti, nel rispetto del sistema di misurazione della performance in vigore nell'ente.

I compensi per l'incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- incentivi correlati alla realizzazione degli obiettivi di settore previsti nel PIAO, al contributo assicurato alla performance dell'area di appartenenza e ai comportamenti professionali organizzativi del dipendente.
- incentivi per la realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'Ente anche di mantenimento, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile dell'area sulla base delle priorità indicate dalla Giunta. Tali progetti possono interessare una singola area o interessare trasversalmente più aree.

Art. 32 Premio collegato alla performance individuale

Le risorse annualmente destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO approvato annualmente con deliberazione della GC relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, le parti rinviano al sistema di valutazione del personale adottato dall'ente, idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere.

Art. 33 Premio correlato alla performance organizzativa -realizzazione di progetti

All'inizio di ogni periodo di riferimento l'Amministrazione stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Responsabili di Area al fine di procedere ad una valutazione degli stessi. Ciascuno dei progetti può riguardare diverse aree e, fatte salve le specificità professionali, deve garantire la rotazione del personale.

Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività lavorativa ordinaria.

La liquidazione di progetti portati a compimento verrà effettuata dal servizio personale sulla base della trasmissione della relazione finale del progetto predisposta dal Responsabile di Area che ha presentato il progetto, sottoposta alla valutazione dell'OIV che attesta il grado di realizzazione del progetto stesso.

Art. 34 Differenziazione della performance individuale

1. Ove una sola unità di personale abbia conseguito la valutazione pari a 100, ad essa è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Non si dà corso all'erogazione della maggiorazione se più dipendenti hanno conseguito il punteggio massimo pari a 100.

Art. 35 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge e perequazione

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti che non sono soggette alle limitazioni del fondo del salario accessorio:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 D. Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie);
 - incentivi destinati agli Avvocati dipendenti del comparto e quelli per sentenze favorevoli (Deliberazioni della Corte dei Conti Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 200/2016 e n. 235/2017);
 - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Marche n. 3/2020);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
 - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016);
- progetti interamente finanziati dall'ANCI;
- progetti interamente finanziati dall'INPS;
- progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
- tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

2. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui sopra concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, ovvero all'erogazione dell'indennità di risultato. La riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno al quale si riferisce la performance, così come di seguito indicato:

Incentivi	Riduzione performance organizzativa e individuale
Fino ad € 5.000,00	Nessuna riduzione
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	Riduzione del 10 % in misura proporzionale
Oltre € 7.000,00	Ulteriore riduzione del 20 % in misura proporzionale

Art. 36 Contraddittorio sulla valutazione

1. Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, il Responsabile del Servizio valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni.

2. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, il Responsabile del Servizio valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.

3. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Responsabile del Servizio valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

TITOLO VII

Disposizioni finali

Art. 37 Mobilità interna del personale

1. L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile, contemperando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale al buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:

- valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità,
- favorirne la crescita professionale,
- garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.

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

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

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

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

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

7. E' ammessa in ogni tempo la presentazione di domande contestuali di mobilità volontaria da parte di due o più dipendenti, aventi la stessa Area e profili professionali equipollenti, che intendono procedere all'interscambio dei rispettivi servizi, il cui simultaneo accoglimento consente di soddisfare le esigenze dei dipendenti e quelle di funzionamento dei servizi interessati.

8. Le parti entro 60 giorni si incontreranno in sede di confronto per stabilire i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera h).

Art. 38 Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o contabile è difeso a carico dell'Ente, previa

comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, a condizione che non sussista conflitto di interessi e salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza esecutiva, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

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

3. Per quanto non previsto nel presente contratto, si rimanda alle disposizioni vigenti in materia.

PROSPETTO RIOARTIZIONE ED UTILIZZO FONDO 2023

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 12.139,68
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 2.543,60
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 14.683,28

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 1.905,07
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio. Art. 70 bis comm 1 lett. a)	€ 600,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro - Rischio... Art. 70 bis comm 1 lett.b)	€ 600,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro. Maneggio valori Art. 70 bis comm 1 lett. c).	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 1.200,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018. Indennità di funzione di cui all'art. 56-seies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies (Personale Polizia Locale)	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compresi compensi ISTAT di cui all'art. 70 -ter)	
ANPR – Supporto ai Comuni per il subentro	
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	
Art. 15 CCNL 21.05.2018 Posizioni organizzative e di risultato	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 20.000,00
Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	
Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 24.305,07
TOTALE UTILIZZO	€ 38.988,35

lavoro straordinario	1570,55
totale fondo	38.988,35 €
VERIFICA	0,00 €