

Contratto Collettivo Integrativo
del personale del comparto del Consorzio SCR per l'anno 2026.

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/dell'Organismo di Revisione sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 32 del 29.05.2026, con la quale il CDA del Consorzio SCR ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, il giorno 21 del mese di luglio 2026 alle ore 11:30 ha avuto luogo l'incontro tra: la Delegazione di parte pubblica, composta dal Direttore Dott. Giacomo Tortorici e il Sig.re Moroni e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

FP CIGL -

CISL FP -

UIL FPL -



RSU



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Consorzio Sistema Castelli Romani.

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione.....	4
Art. 2. Oggetto, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	5

TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Relazioni Sindacali.....	6
Art. 6 - Norme di comportamento.....	7
Art. 7 - Informazione, confronto e contrattazione.....	7
Art. 8 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	8
Art. 9 - Diritto di assemblea.....	8
Art. 10 - Diritto di affissione.....	9
Art. 11 - Diritti e agibilità sindacali.....	9
Art. 12 - Regolamentazione del diritto di sciopero.....	10
Art. 13 - Servizi minimi essenziali.....	10

TITOLO III - Disposizioni diverse

Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	11
Art. 15 - Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza.....	12
Art. 16 - Formazione ed aggiornamento professionale.....	12
Art.17 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.....	13
Art. 18 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	14
Art. 19 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.....	15
Art. 20 - Ferie e Permessi.....	16
Art. 21 - Pausa e Buoni mensa.....	16

TITOLO IV - Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art.22 – Premessa.....	17
Art. 23 - Quantificazione delle risorse decentrate.....	17
Art. 24 - Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.....	18
Art. 25 - Risorse aggiuntive derivanti da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa”.....	19
Art. 26 - Incremento del fondo.....	19

Titolo V - Disciplina delle indennità

Art. 27 Principi generali.....	21
Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro.....	21
Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità.....	23
Art. 30 - Incarichi di Elevata Qualificazione/retribuzione di risultato(artt. 16 e 17 CCNL 16/11/2023).....	24
Art. 31 - Progressioni economiche all'interno delle Aree.....	26
Art. 32 - Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle Aree.....	26
Art. 33 - Principi generali per la progressione verticali.....	27
Art. 34 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale.....	28
Art. 35 - La performance organizzativa.....	28
Art. 36 - La performance individuale.....	30
Art. 37 - Differenziazione della performance individuale.....	30
Art. 38 - Contraddittorio sulla valutazione.....	31

TITOLO VI - Disposizioni finali

Art. 39 - Mobilità interna del personale.....	31
---	----



Art. 40 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria.....	32
Art. 41 - Previdenza Complementare.....	32
Art. 42 - Lavoro agile e lavoro da remoto.....	33
Art. 43 - Disposizione finale.....	33



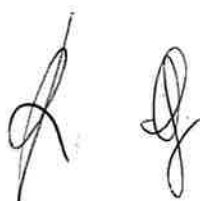
Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo – di seguito denominato contratto – si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato presso l'Ente ed escluso il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni, sia a tempo a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'ente e al personale assunto con contratto di formazione lavoro.
2. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente stabilizzato, concorrono ai fini della carriera sia la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali).

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

1. Il presente contratto disciplina tutti gli istituti e le materie demandati alla contrattazione collettiva integrativa da norme di legge e da contratti collettivi nazionali di lavoro. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, ecc.).
2. Il presente contratto ha efficacia triennale dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli successivi e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale diversa ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
4. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale ovvero la pubblicazione sul sito istituzionale.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di



disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

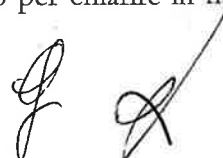
6. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
7. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 4 (e in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo 13).
8. Con cadenza annuale, e comunque non oltre 30 giorni successivi all'approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente, sono avviate le trattative per la rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra i diversi impieghi. Nelle more della rinegoziazione dei predetti criteri di ripartizione, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.
9. La disciplina relativa alla misura delle indennità e dei compensi previsti dal presente contratto decorre dal 01/01/2026 salvo diversa decorrenza indicata negli articoli successivi.
10. Tutti gli istituti a carattere economico sono erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo, salvo quelli per i quali il presente contratto preveda l'erogazione mensile o una diversa cadenza.
11. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.

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

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

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

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



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

TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di via pec oppure via mail alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.



Art. 6 - Norme di comportamento

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

Art. 7 - Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il quadrimestre dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
4. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte.
5. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 113 del Codice degli Appalti.
6. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e



per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

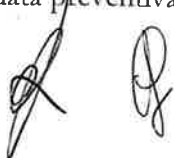
7. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema 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 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. È istituito l'Osservatorio che provvede, con cadenza almeno trimestrale, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 9 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.



6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. 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. 10 - Diritto di affissione

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

Art. 11 - 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 alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi



sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

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. 12 - 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. 13 - Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ;
 - b) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ.



TITOLO III - Disposizioni diverse
Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
7. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.



Art. 15 - Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Qualora non presente, le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, negli enti con un numero di dipendenti superiore a 15, o all'indizione delle elezioni negli enti con meno di 15 dipendenti e negli enti con più di 15 dipendenti nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU
2. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutti i compiti loro attribuiti dall'articolo 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo, a ciascuno di essi competono ogni anno n. 36 ore di permesso retribuito, con esclusione del lavoro straordinario. Per gli adempimenti previsti dall'art. 50, comma 1, lettere b), c), d) e g), del D. Lgs. n. 81/2008, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.
3. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 16 - 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. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - a) favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - b) favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - c) favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - d) favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - e) favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire



- all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- f) favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - g) favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - h) favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.
4. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

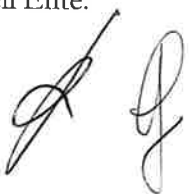
Art.17 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Le parti concordano sulla necessità di stabilire, entro e non oltre il 30/06/2025 in uno specifico tavolo di confronto, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione, garantendo adeguata valorizzazione all'anzianità di servizio del personale e soprattutto, nel caso di mobilità in altro servizio, adeguata formazione e aggiornamento professionale.



Art. 18 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, indicate al comma successivo, il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino ad un ulteriore 10%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 2 sono le seguenti:
 - a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'articolo 53, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
5. L'Ente, tenuto conto delle mansioni e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.
6. Previa verifica con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.



Art. 19 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti/responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. All'inizio di ogni anno, sarà cura dell'ufficio di ogni Dirigente/responsabile verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno portato alla concessione di orari di lavoro diversificati.
4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
5. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari disagiati.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.
7. E' concessa una flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita, fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di 15 minuti.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro due mesi di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi a quello di maturazione.



Art. 20 - Ferie e Permessi

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

Art. 21 - Pausa e Buoni mensa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti e non superiore alle due ore.
3. Possono usufruire della mensa, o percepire il buono pasto sostitutivo, i dipendenti che prestino



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

4. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
5. Il valore del buono mensa è pari ad € 7.

TITOLO IV

- Disciplina dell'utilizzo delle risorse Decentrate 22 -

Art.22 Premessa

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

Art. 23 - Quantificazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sono effettuate in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore e degli altri che potrebbero



intervenire successivamente nel corso del periodo di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione. L'ente garantisce questa informativa all'interno della sessione negoziale che si avvia entro il primo quadrimestre di ogni anno (art. 8 CCNL 16/11/2023).

2. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione per l'anno 2024 con determinazione n. 101 del 18 novembre 2024.
3. Le Parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 24 - Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse stabili del fondo delle risorse decentrate sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'articolo 80, comma 1, del CCNL 16/11/2023 e, quindi:
 - a) le progressioni economiche orizzontali (avanzamenti stipendiali) all'interno delle diverse categorie di inquadramento in relazione al loro costo attuale;
 - b) l'indennità di comparto secondo la disciplina dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004 e per gli importi indicati nella tabella D allegata al medesimo CCNL;
3. Le risorse destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
4. Le Parti definiscono nei prospetti di seguito riportati i criteri per la ripartizione sulle residue risorse annualmente disponibili del fondo delle risorse decentrate delle quote da destinare agli istituti di cui all'articolo 80 c.2 del CCNL 16/11/2023
5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del Decreto Legge n. 112/08, convertito nella Legge n. 133/08, ad esclusione delle eccezioni previste dalla medesima predetta disposizione, costituiscono economie di bilancio.
6. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'articolo 80, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2023 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
7. La ripartizione delle risorse tra i diversi impieghi avverrà in base al presente contratto nei limiti dei fondi delle risorse decentrate definiti annualmente dall'Amministrazione, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, lettera b), del presente contratto.



Art. 25 - Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

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

Art. 26 - Incremento del fondo

1. Per l'anno 2026 la parte stabile 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. L'importo annuo deve essere computato per intero, anche in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Anche tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
2. Unicamente in sede di costituzione del Fondo anno 2026, nella parte variabile una tantum andranno inserite, in aggiunta, le stesse somme relative alle annualità 2024 e 2025.
3. Al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni economiche che gravano sul fondo del salario accessorio in parte stabile, la stessa è incrementata di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del vigente CCNL delle Funzioni Locali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale incremento andrà imputato a regime sulla parte stabile del Fondo 2024 con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio 2021 senza tener conto del personale a tempo parziale includendo anche il personale in aspettativa o congedo non retribuito o parzialmente retribuito nonché il personale comandato presso altri enti (con esclusione, invece, del personale in comando presso l'ente). Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
4. L'art. 79 comma 1 bis del vigente CCNL delle Funzioni Locali prevede che la parte stabile del Fondo 2024 debba essere incrementata con la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali risorse vanno conteggiate moltiplicando tali differenze per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° Aprile 2023, tenendo conto della percentuale di del tempo parziale. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.



5. Verificata la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente ed i vincoli della spesa pubblica, le parti confermano l'integrazione, della componente variabile di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997. Tali risorse sono soggette ai limiti del fondo.
6. Inoltre, le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,22 % del monte salari del 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
7. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti .
8. In caso di riduzione o in presenza di economie delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ in un esercizio finanziario, si avrà un corrispondente ampliamento una tantum delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per lo stesso esercizio finanziario.



Titolo V - Disciplina delle indennità

Art. 27 Principi generali

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

Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, attribuite con atto formale del personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari/EQ, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle EQ, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3000.00 annui lordi elevabili a 4000.00 annui lordi per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL;
2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.
3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente tenendo conto dei ruoli procedurali e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e comunque aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
4. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.
5. L'importo annuale dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
6. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti **all'Area Istruttori**, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di



assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità all'Area Istruttori, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, a cui corrisponde un'indennità minima annua pari ad € 600,00.

7. Ove dall'applicazione dei commi precedenti dovesse risultare un importo superiore alle risorse complessivamente stanziato di cui al comma 1, si dovrà procedere al riproporzionamento delle misure di tutte le indennità per specifiche responsabilità.
8. Le misure delle indennità di cui al presente articolo sono proporzionalmente ridotte, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuto conto dei mesi di effettivo servizio prestato, considerando utili a tali fini quelli lavorati per almeno 15 giorni.
9. Le indennità di cui al presente articolo non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui al presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
11. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente (art.84 ccnl).

Art. 30 - Incarichi di Elevata Qualificazione/retribuzione di risultato
(artt. 16 e 17 CCNL 16/11/2023)

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata qualificazione ed autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21 e dal vigente Regolamento di Ente in materia
2. In applicazione dell'art. 17 CCNL 16/11/2022, per l'anno 2019 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle P.O. sono determinate in un importo corrispondente a quanto stanziato e utilizzato allo stesso titolo nell'anno 2017. La misura massima della retribuzione di risultato è pari al 20% della retribuzione di posizione.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle EQ di cui al precedente comma 1 un importo pari alla somma delle misure massime delle retribuzioni di risultato di cui al precedente comma 2, riproporzionate in base alla durata dei relativi incarichi, è destinato alla remunerazione della retribuzione di risultato delle EQ.
4. 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 finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL delle



Funzioni Locali e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti, la quantificazione e la graduazione del trattamento economico sono di seguito stabiliti:

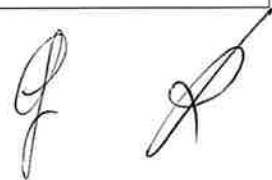
5.

EQ	Posizione	Risultato	Totale
EQ di fascia A	22.000,00	5.500,00	27.500,00
EQ di fascia B			

6. Al fine di individuare l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere in concreto a ciascun funzionario incaricato di EQ nei limiti di quello massimo di cui al precedente comma 2, è definita la seguente correlazione tra la fascia di collocazione conseguita nella valutazione della performance individuale, in base al sistema di valutazione attuale, e la retribuzione di risultato da corrispondere, (esempio) fermo restando che al personale collocato nella fascia più bassa, corrispondente ad una valutazione inferiore al 40% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance individuale, non compete alcuna retribuzione di risultato.

Fasce di performance	Punteggio assegnato nel trimestre (espresso in percentuale del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance)	Valore della retribuzione di risultato (espresso in percentuale dell'importo massimo previsto (20% della retribuzione di posizione))
-----------------------------	---	--

livello 1	inferiore al 40%	0%
livello 2	dal 40% al 55%	40%
livello 3	dal 56% al 79%	80%
livello 4	superiore al 79%	100%



7. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono riproporzionate, tenuto conto del regime orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale.
8. Al fine del conferimento degli incarichi di F.Q. di durata di norma triennale, l'Ente provvederà alla pubblicazione di un apposito avviso che definisca la job description e i relativi requisiti, previa validazione dello stesso in ordine alla sua aderenza a criteri di non eccedenza e proporzionalità dei requisiti prescritti alla natura e al grado di complessità dei compiti previsti, successivamente a nuovi o diversi conferimenti di incarichi dirigenziali, con facoltà di proroga degli stessi al fine di concludere il ciclo annuale di gestione della performance.
9. In aderenza ai suddetti criteri generali, l'Ente si impegna a presentare una proposta di Regolamento, o di verificare l'esistente, entro 30 gg dalla sottoscrizione del CCDI
10. Le Parti convengono, altresì, quanto segue:
- di destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ una quota non inferiore al 15% e non superiore al 30% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente;
 - di definire la misura massima pro-capite della retribuzione di risultato non superiore alla retribuzione di posizione in godimento;

Art. 31 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per ciascuna Area il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, sarà attivata, per ciascuna Area, sarà attivata dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.
3. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'ente. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più giovane di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.

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

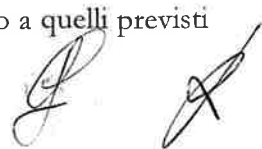


si configura come progressione economica all'interno dell'Area, dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione alla selezione:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e delle progressioni economiche orizzontali effettuate in virtù del CCNL delle Funzioni Locali 2016-2018. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. Nel calcolo del periodo necessario alla partecipazione delle procedure per la progressione economica saranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato nell'ente, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato. Ai fini della maturazione del periodo necessario alla partecipazione della procedura selettiva, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
 - b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali è stata effettuata dall'anno 2024, 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 verticali

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.to L.vo n. 165/2001 e dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 decide di stanziare lo 0,55 del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL delle Funzioni Locali 2022-2024, per effettuare, entro il termine del 31 dicembre 2025, procedure valutative per la progressione tra le aree a cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Le parti concordano di concludere il confronto sui criteri per la progressione verticale di cui all'art. 13 comma 6 del vigente CCNL delle Funzioni Locali da effettuarsi tramite procedura comparativa basata:
 - a. sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b. sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - c. sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti



- per l'accesso all'area dall'esterno;
- d. sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

4. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetti futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni.
5. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.

Art. 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.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.

Art. 35 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano 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 da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
3. L'Ente entro il 30 aprile aprirà il confronto con le rappresentanze sindacali sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e la contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche alla luce della Circolare della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance prot. DFP-0079054-P-18/12/2019, inviata a tutte le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.to L.vo n. 165/2001 che prescrive il tempestivo aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance alle novità introdotte con il D.to L.vo n. 74/2017, allegando un'ulteriore Circolare la quale rammentava che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.to L.vo 150/2000 le amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e 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, i dirigenti/EQ/responsabili dei servizi dovranno provvedere all'immediato coinvolgimento del personale, convocando una apposita riunione entro 5 giorni dal ricevimento degli stessi, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché assegnati con apposita scheda.

La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 70% delle risorse complessivamente destinate alla produttività, mentre il restante 30% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale di cui al successivo articolo.

6. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni: - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 90% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e 1'79,99%, è erogato l'80% del budget;
- al di sotto del livello di conseguimento del 60% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla performance organizzativa.

7. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati secondo le seguenti modalità:
 - a) il 90% del premio spettante è corrisposto in quote trimestrali/semestrali previa attestazione del Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio sul livello di allineamento/conseguimento dei risultati;
 - b) il restante 10% del premio è corrisposto in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di marzo dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su quattro fasce.

8. 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 sopresse, 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 della percentuale di presenza in servizio effettiva dell'anno, con conseguente corresponsione dell'eventuale conguaglio.

9. 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.

10. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.

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 posti in essere come di seguito specificato:

- Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	Punti
Effettiva presenza in servizio:	30 max
- Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione	20 max
- Grado di partecipazione e contributo al risultato	30 max
- Comportamento organizzativo	20 max
Totale	100 max

2. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

Art. 37 - Differenziazione della performance individuale

1. L'Organismo indipendente di valutazione, sulla base del sistema di valutazione e degli articoli del presente contratto, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero massimo di 100/100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Le parti si impegnano che in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL definiranno l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. Una volta attuata tale



disciplina la percentuale del differenziale del premio individuale sarà portata al 20%.

4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 38 - Contraddittorio sulla valutazione

1. Qualora si verifichino fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, il Dirigente/EQ/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 Dirigente/EQ/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 Dirigente/EQ/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 VI - Disposizioni finali

Art. 39 - 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 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. 40 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, o per altra amministrazione a seguito di precedente mobilità, lo stesso sarà considerato in servizio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse della propria Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica nella quale abbia svolto precedentemente la propria attività lavorativa, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto .
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

Art. 41 - 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



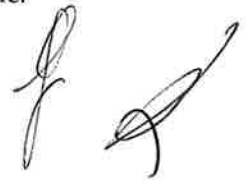
iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio

Art. 42 - 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 i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Art. 43 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA RSU

Amorini

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

CISL FP Polini

ALLEGATO A

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

A) Valutazione individuali annuali della prestazione

La valutazione della prestazione lavorativa sarà effettuata sulla base della media dei risultati individuali annuali rilevati dal sistema di valutazione dell'ultimo triennio. 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.

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		Area Istruttori		Area Funzionari ed EQ	
91-100	50	91-100	50	91-100	50
81-90	45	81-90	45	81-90	45
71-80	35	71-80	35	71-80	35
61-70	20	61-70	20	61-70	20
50-60	15	50-60	15	50-60	15

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



A tal fine, i candidati interessati dovranno reperire e produrre presso l'Amministrazione competente idonea documentazione che attesti la valutazione delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio, da 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 dal 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 40/100.

- 1,20 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi presso l'Ente;
- 0,20 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA;

Area Istruttori: punteggio massimo conseguibile punti 30/100.

- 1,50 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nell'Area di appartenenza presso l'Ente;
- 0,75 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi all'interno dell'Ente nell'Area diversa da quella di appartenenza;
- 0,30 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA.

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

- 1,50 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nell'Area di appartenenza presso l'Ente;
- 0,75 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi all'interno dell'Ente nell'Area diversa da quella di appartenenza;
- 0,30 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA.

Alla formazione del punteggio relativo all'esperienza professionale concorre anche il periodo di lavoro, con o senza soluzione di continuità, effettuato presso la Pubblica Amministrazione con contratti a tempo determinato o a tempo parziale.



Non sarà oggetto di valutazione il periodo non computabile ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio relativo a tutte le aspettative non retribuite (a titolo esemplificativo, aspettativa per motivi personali, aspettativa per ricongiungimento coniuge all'estero, aspettativa per avviare un'attività professionale o imprenditoriale, congedo non retribuito per gravi motivi familiari).

B) Titoli di Studio

L'ente, prima dell'attivazione della procedura selettiva, chiederà al personale dipendente, avente titolo a partecipare alle procedure selettive, di predisporre apposita dichiarazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.P.R. n. 445/2000 e ss.mm.ii., con la quale si potranno aggiornare i titoli di studio posseduti. In caso di mancata presentazione entro i termini previsti il punteggio del titolo di studio sarà attribuito dall'amministrazione in base a quello a sua conoscenza.

Punteggio massimo:

Area Operatori e Operatori Esperti punti

10/100 Area Istruttori punti 20/100

Area Funzionari ed EQ punti 20/100

Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):

Scuola dell'obbligo - punti 5;

Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale –

punti 8; Diploma di scuola secondaria quinquennale –
punti 10;

Laurea triennale – punti 15;

Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento – punti 17;

Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti 17;

Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti 20.

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



FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2026

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 56.489,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all'anzianità, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.080,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 2.674,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17 c. 2 lett. c) - sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022, Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito in L. 122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale.	
Art. 60 c. 2 CCNL 2026 Riduzione del Fondo conglobamento indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004	€ 2.140,54
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021.	€ 2.197,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 1.389,70
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 576,92
Art. 58 c. 1 CCNL 2026 A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del MS 2021.	€ 705,88
Art. 14, COMMA 1-BIS, D.L. 25/2025 - INCREMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE - ARMONIZZAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO	
SOMMA RISORSE STABILI	€ 53.971,95
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 54.348,46
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 9.623,50

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04/1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento (finanziato con i proventi delle sanzioni ex art. 208 Cds)	
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ -

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 54.348,46
Art. 23 c. 2 d.lgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ -

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79, comma 2 CCNL 2022 - Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	
Art. 79 c. 2 lett. a) - Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.	
Art. 79 c. 2 lett. a) - Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 d.lgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralisti non vedenti.	
Art. 79 c. 2 lett. a) - Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) compensi censimento e ISTAT.	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	
Art. 80 c. 1 del CCNL 2022 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	
Di 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	
Art. 33 c. 2 di 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	
Risorse finanziate da extragetito art. 208 Cds (Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 5/SEZAUT/2019/QMIG)	
Art. 58 c. 1 CCNL 2026 A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del MS 2021 - Annualità 2024 e 2025	€ 1.411,76

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	
Art. 58 c. 2 CCNL 2026 0,22% del monte salari anno 2021 con decorrenza dal 01.01.2025, quota d'incremento del fondo proporzionale. Annualità 2026	
Art. 58 c. 2 CCNL 2026 0,22% del monte salari anno 2021 con decorrenza dal 01.01.2025, quota d'incremento del fondo proporzionale. Annualità 2025	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.411,78

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 65.383,72
--	--------------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 CCNL 16.11.2022 - Art. 59c.1 CCNL 2026 Fondo per Progressioni orizzontali (valori aggiornati al CCNL del 16.11.2022).	€ 43.931,29
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 7.240,80
Art. 78 c. 3 lett. b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	
Art. 59 c. 2 lett. m) CCNL 2026 Assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3	
Art. 59 c.1 CCNL 2026 Incremento indennità personale educativo asili nido.	
Art. 59 c.1 CCNL 2026 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 51.172,09

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
art. 59, comma 2, lett. a), CCNL 2026 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 9.611,63
art. 59, comma 2, lett. b), CCNL 2026 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	
art. 59, comma 2, lett. c), CCNL 2026 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	
art. 59, comma 2, lett. c), CCNL 2026 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	
art. 59, comma 2, lett. c), CCNL 2026 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 4.000,00
art. 59, comma 2, lett. d), CCNL 2026 Indennità di turno.	
art. 59, comma 2, lett. d), CCNL 2026 Indennità di reperibilità.	
art. 59, comma 2, lett. d), CCNL 2026 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	
art. 59, comma 2, lett. e), CCNL 2026; Art. 84 CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità	€ 600,00
art. 59, comma 2, lett. f), CCNL 2026; Art. 97 CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione	
art. 59, comma 2, lett. g), CCNL 2026 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016 (art. 45 dlgs 36/2023), art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	
Art. 59 c. 2 lett. h) CCNL 2026 Compensi ai messi notificatori.	
Art. 59 c. 2 lett. j) CCNL 2026 differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;	
Art. 80 c. 2 lett. g) - Art. 98 c. 1 lett. c) CCNL 16.11.2022 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026 - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;	
art. 59, comma 2, lett. f) CCNL 2026; Art. 100 CCNL 16.11.2022 - Indennità di servizio esterno	
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	
Art. 59 c. 2 lett. k) CCNL 2026 Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza.	
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 14.211,63

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	92,00%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)	0,00%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 65.383,72
TOTALE UTILIZZO	€ 65.383,72
DISPONIBILITA'	€ 0,00

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -
Fondo posizioni organizzative e risultato	
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	
Quota a carico del bilancio delle progressioni economiche orizzontali	€ -
Quota a carico del bilancio dell'indennità di comparto	€ -