

COMUNE DI CASSINO

Provincia di Frosinone

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale del comparto FF.LL. del Comune di Cassino
per gli anni 2026-2028**

C_C034 - - 1 - 2026-05-15 - 0027722

1

L'anno Duemilaventisei, il giorno quindici del mese di maggio, alle ore 12:30, presso la sede dell'Ente, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica insieme alla delegazione sindacale, regolarmente convocata con note prot. n. 27153 del 13.05.2026, al fine di procedere alla sottoscrizione definitiva del seguente punto all'ordine del giorno:

- Contratto Decentrato Integrativo definitivo parte giuridica triennio 2026-2028

Sono presenti:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

1. Dott. Pasquale Loffredo
Segretario Comunale e Presidente della Delegazione Trattante
2. Arch. Angela D'Anna
Responsabile Area Gestione del Territorio
3. Ing. Domenico Greco
Responsabile Area Tecnica
4. Dott. Giuseppe Acquaro
Responsabile Area Sicurezza

e i rappresentanti delle delegazioni sindacali:

- per la RSU

1. Caramadre Antonio;
2. Miele Nadia
3. De Maria Maurizio
4. Fabrizio Edoardo Antonino
5. Vicari Alessandro
6. Marco Cataldi

- per la OO.SS. territoriali

1. UIL FPLE - Irene Todisco.....
2. CISL FP -Ercoli Raffele e Ilaria Sacco, in qualità di Dirigente Sindacale;
3. CSA - De Nisi Vincenzo.....

Richiamata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data 11.05.2026, assunto al prot. gen. Dell'Ente con n. 26574 dell'11.05.2026.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto definitivo Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Cassino.

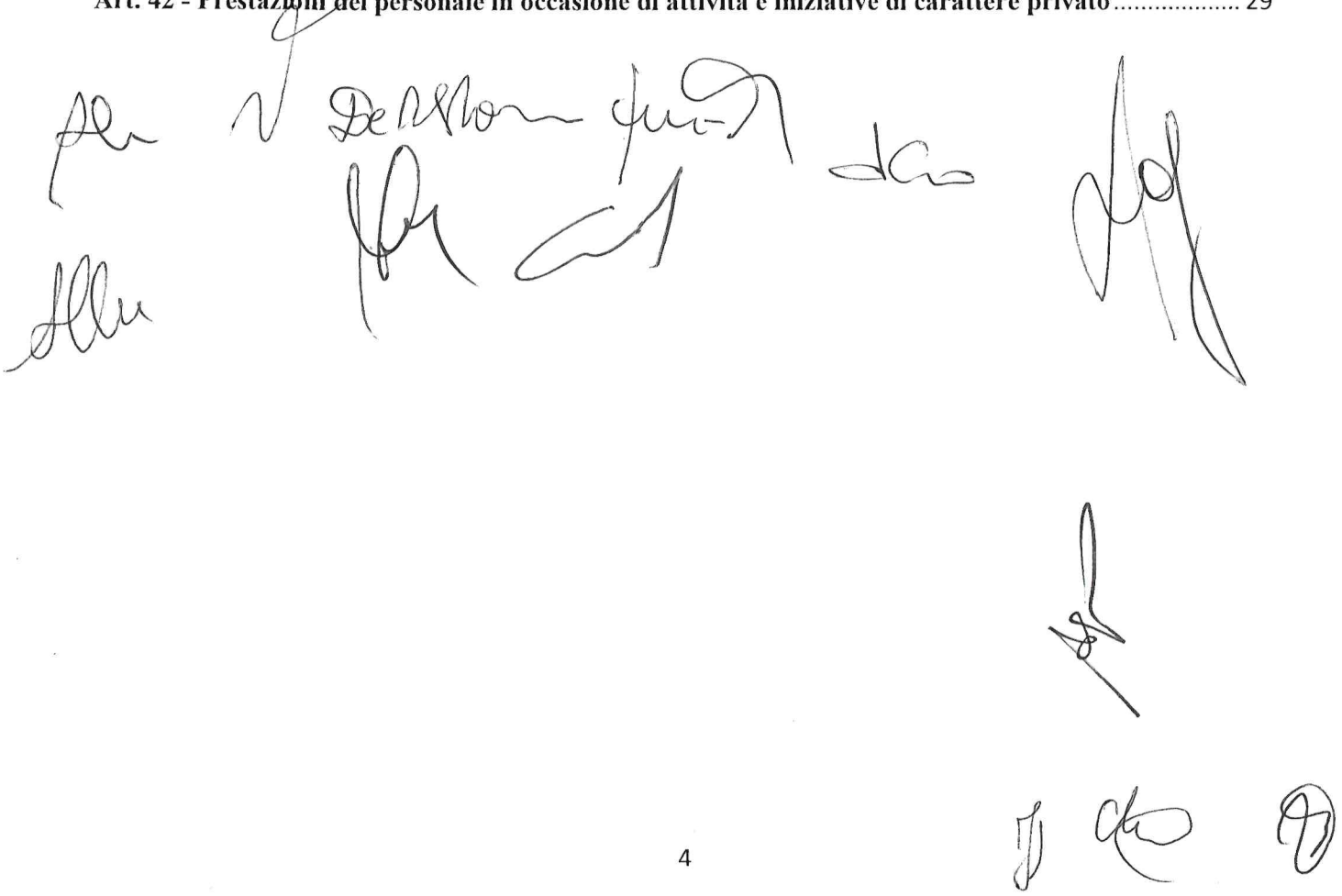
Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - Oggetto e obiettivi.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione	5
Art. 3 - Durata – Revisione	5
Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull’attuazione del CCDI.....	5
Art. 5 - Procedure per l’autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.	6
Art. 6 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	6
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 7 - Relazioni Sindacali	6
Art. 8 - Norme di comportamento.....	7
Art. 9 - Informazione, confronto e contrattazione.....	7
Art. 10 – Diritto di assemblea	8
Art. 11 – Diritto di affissione	9
Art. 12 – Diritti e agibilità sindacali.....	9
Art. 13 – Regolamentazione del diritto di sciopero.....	9
TITOLO III – FORME DI PARTECIPAZIONE	9
Art. 14 – Organismo Paritetico per l’Innovazione.....	9
Art. 15 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni.....	10
TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE.....	10
Art. 16 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	10
Art. 17 - Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza.....	11
Art. 18 - Formazione ed aggiornamento professionale.....	12
Art. 19 - Qualità del lavoro, innovazione assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.....	13
TITOLO V – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO.....	13
Art. 20 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale	13
Art. 21 - Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro.....	14
Art. 22 -Articolazione flessibile dell’orario di lavoro e sperimentazione della settimana su quattro giorni.....	15
Art. 23 - Lavoro straordinario.....	16
Art. 25 - Banca delle ore.....	17
Art. 26 - Ferie e Permessi	18
Art. 27 - Reperibilità.....	18
Art. 28 - Turnazione e modalità per la riduzione dell’orario dei lavoratori turnisti.....	19
Art. 29 - Pausa e Buoni mensa	20
TITOLO V - DISCIPLINA DELL’UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	20

Ally per il ...    ALC

C_C034 - - 1 - 2026-05-15 - 0027722

Art. 30 - Premessa.....	20
Art. 31 - Quantificazione delle risorse decentrate.....	21
Art. 32 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.....	21
Art. 33 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	22
TITOLO VI – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	23
Art. 34 - Progressioni economiche all'interno delle Aree e requisiti di ammissione alle selezioni	23
TITOLO VII – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI	25
Art. 35 - Indennità condizioni di lavoro.....	25
Art. 36 - Indennità per specifiche responsabilità	27
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	27
Art. 37 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato	27
Art. 38 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ.....	27
Titolo IX – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	27
Art. 39 - Indennità di servizio esterno.....	27
Art. 40 - Indennità di funzione	28
Art. 41 – Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale.....	29
Art. 42 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato	29


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there are several signatures, including one that appears to be 'De Alton' and another that looks like 'da'. Below these, there are more initials, some of which are circled. At the bottom right, there are three distinct signatures or initials, one of which is circled.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

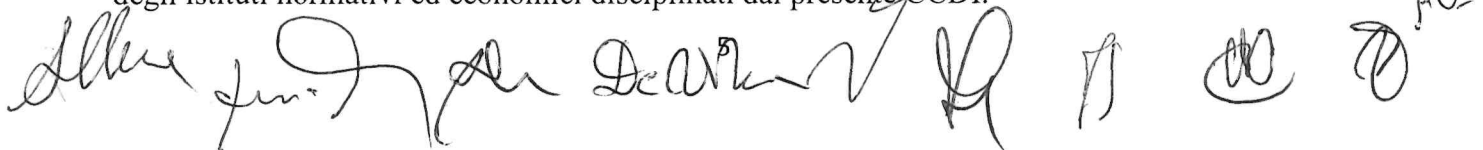
1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Cassino (FR), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione comunicazione istituzionale e di supporto agli organi di Direzione politica ex art. 90 del D.lgs. 267/2000 (TUEL).

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale, 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.Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione ed ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale. 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.

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

1. La delegazione trattante si riunisce con cadenza almeno annuale al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.



2. Come previsto dall'art. 8 comma 4 del CCNL 23.02.2026, le parti si impegnano a convocarsi per la contrattazione integrativa entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del PIAO e del bilancio di previsione.

Art. 5 - 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, 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 della RSU;
 - b) dal Presidente e dai componenti della delegazione trattante di parte pubblica;
2. Anche nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI 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. 6 - 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 – RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 - 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 30 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della 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 al coordinatore, alla RSU autorizzata a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di via pec oppure via mail alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.
6. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali modalità di riunione da remoto, come da art 3 comma 1 CCNL 23.02.2026;

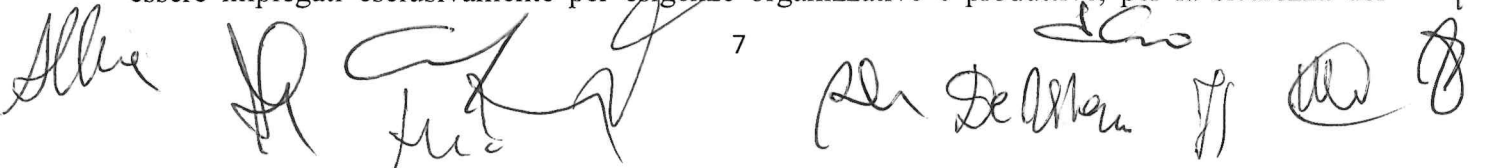
Art. 8 - Norme di comportamento

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. 9 - 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 23 febbraio 2026, 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 Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 33, D. L. 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. Alla luce del comma 2 del presente articolo, le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro, sulla spesa del personale e sul salario accessorio degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
6. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 45 del D.lgs n. 36/2023.
7. Sono, in ogni caso, fatti salvi gli atti regolamentari interni adottati dall'Ente in materia.
8. 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

C_C034 - -1 - 2026-05-15 - 0027722

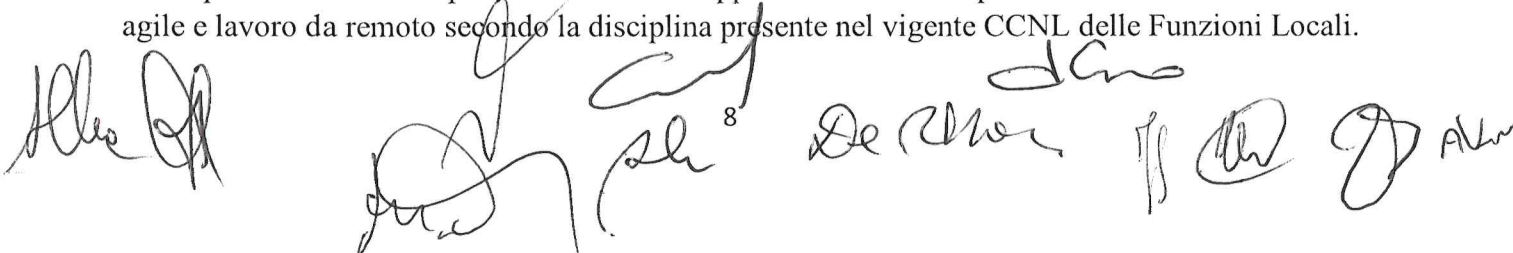
Altre  *7* *Per DeAnna* *AV*

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.

9. 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. 10 – 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 Risorse Umane, 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

Art. 11 – 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. 12 – Diritti e agibilità sindacali


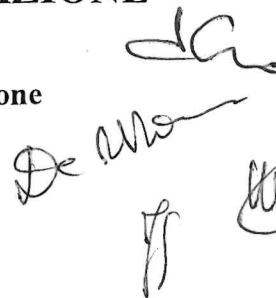
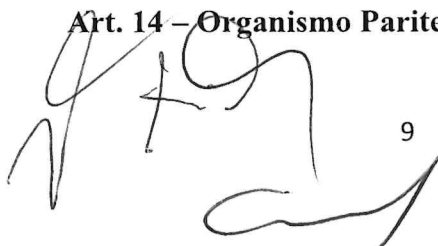
1. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
2. La struttura 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. 13 – 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.

TITOLO III – FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 14 – Organismo Paritetico per l'Innovazione



1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, è costituito l'organismo paritetico per l'innovazione, nel caso in cui non fosse già stato costituito, con l'obiettivo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro- al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Le modalità di costituzione, le attività ed i compiti dell'organismo paritetico per l'innovazione sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
4. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste. 7
5. In applicazione dell'art. 6 comma 6 CCNL 23.02.2026, la superiore disposizione si applica anche in caso di mancata riunione dell'organismo almeno due volte l'anno.

Art. 15 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.
8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.
9. Annualmente vengono definite le modalità per la consegna della massa vestiaria invernale entro il 30 settembre e per la massa vestiaria estiva entro il 30 aprile.

Art. 17 - 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 o all'indizione delle elezioni nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU.
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. 18 - 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 IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. A tal fine, l'Ente destina annualmente almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario dell'applicazione CCNL, compatibilmente alle risorse di bilancio. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - a) favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - b) favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - c) favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - d) favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - e) favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - f) favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D. Lgs. n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - g) favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - h) favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.
5. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o

l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali.

6. L'amministrazione assicura ai dipendenti banche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e, per la Polizia Locale, codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
7. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio, al dipendente sarà assicurato, a scelta del dipendente, lo straordinario a pagamento od a recupero.
8. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
9. Qualora si verifichi un cambio del profilo professionale ovvero della mansione svolta, tali da comportare lo svolgimento di compiti completamente diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, l'Ente provvede ad un'adeguata formazione, sempre rientrante nel limite dell'1% del monte salari relativo al personale destinatario, compatibilmente alle risorse di bilancio.

Art. 19 - Qualità del lavoro, innovazione 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 ed 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.

TITOLO V – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 - 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 area 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) comprovate 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 3, del CCNL 23.02.2026, 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. 21 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; esso è articolato su cinque giorni e non può superare la media di 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, calcolate con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate come segue:
- dal lunedì al venerdì, dalle ore 08:00 alle ore 14:00;
 - martedì e giovedì, oltre alle ore antimeridiane (08:00-14:00), anche dalle 15:00 alle 18:00;
3. Una diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto al precedente comma 2 può essere prevista in casi particolari (ad esempio, autisti di scuolabus, operai o Polizia Locale).

Esempi:

- Operai: dal 1° ottobre al 30 aprile 07:00 – 14:42 orario dal 1° maggio al 30 settembre 06:00 – 13:42;
- Uscieri: 07:30 – 13:30 / 15:00 – 18:00.

Al fine della corresponsione del buono pasto, il personale interessato è tenuto ad effettuare una pausa minima di almeno 30 minuti, che dovrà essere obbligatoriamente registrata mediante timbratura in uscita e in entrata, secondo le modalità previste dal sistema di rilevazione delle presenze dell'Ente.

4. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, nonché l'articolazione in turni, sono 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.

5. Nel determinare eventuali diverse articolazioni dell'orario di lavoro, i dirigenti 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.
6. All'inizio di ogni anno, sarà cura di ogni Dirigente verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno portato alla concessione di orari di lavoro diversificati.
7. 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.
8. 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.
9. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.
10. È concessa una flessibilità di 30 minuti in entrata e di 30 minuti in uscita (dalle 07:30 alle 08:30 in entrata e dalle 13:30 alle 14:30 in uscita, e dalle 14:30 alle 15:30 in entrata e dalle 17:30 alle 18:30 in uscita alle salva la previsione di orari diversi in specifici casi), fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico; per coloro che indossano un'uniforme o indumenti da lavoro, saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirli.
11. In relazione a particolari situazioni personali, sociali, o familiari, sono concesse ulteriori forme di flessibilità, ulteriori rispetto al precedente comma 10, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dei dipendenti.
12. 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. 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 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. 22 -Articolazione flessibile dell'orario di lavoro e sperimentazione della settimana su quattro giorni

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, l'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e nel rispetto delle esigenze di funzionalità dei servizi, può adottare forme di articolazione flessibile dell'orario di lavoro, finalizzate al miglioramento dell'organizzazione delle attività e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

2. In tale ambito l'Ente può introdurre, in via sperimentale, l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su quattro giornate lavorative, fermo restando il rispetto dell'orario ordinario di 36 ore settimanali previsto dal CCNL Funzioni Locali.

15

3. Le modalità applicative della sperimentazione, l'individuazione delle strutture e dei servizi interessati, nonché la durata della stessa e le modalità di verifica dei risultati, sono definite dall'Amministrazione mediante apposito atto organizzativo o regolamento interno, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

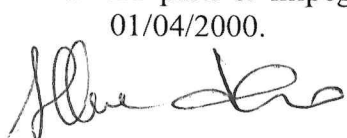
4. L'eventuale applicazione della settimana lavorativa su quattro giorni dovrà in ogni caso garantire:

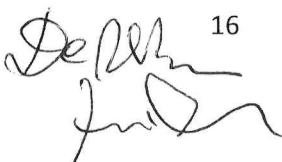
- la continuità e l'efficienza dei servizi resi all'utenza;
- il rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro, pause e riposi previste dal CCNL e dalla normativa vigente;
- la compatibilità con l'organizzazione delle strutture dell'Ente.

5. La presente disciplina potrà essere oggetto di monitoraggio e verifica nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, anche al fine di valutarne gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità dei servizi.

Art. 23 - Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, a meno di specifico accordo sindacale sulla ripartizione delle somme destinate al salario accessorio dei dipendenti, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente, e procede contestualmente alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
2. Fermo restando gli obblighi di legge, l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente o del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. Le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate danno luogo al pagamento delle maggiorazioni orarie previste dall'art. 32 CCNL funzioni locali 2019-2021. In alternativa, su richiesta del dipendente, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, come previsto dal comma 7 del medesimo articolo.
3. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente secondo la vigente normativa contrattuale.
4. Ai fini della razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse destinate al lavoro straordinario e di una più efficiente organizzazione del servizio, non è autorizzato il ricorso al lavoro straordinario per prestazioni di durata pari o inferiore a 30 minuti.
5. Le prestazioni lavorative rese nell'ambito delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita sono finalizzate esclusivamente al completamento dell'orario ordinario di lavoro e non possono in alcun caso essere considerate lavoro straordinario.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 2019-2021.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
8. Le parti si impegnano reciprocamente al rispetto di quanto previsto all'art. 14 co. 3 CCNL 01/04/2000.



16




9. Per il triennio 2026-2028 le parti hanno approvato l'applicazione di cui all'art. 32 co. 3 CCNL 16.11.2022 "*Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario)*".
10. La liquidazione del lavoro straordinario avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 24 - Limite massimo dell'orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro del personale dipendente dell'Ente, comprensivo delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario, è organizzato nel rispetto delle disposizioni previste dal CCNL Funzioni Locali vigente e dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
2. In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, l'orario di lavoro medio, comprensivo del lavoro straordinario, non può in ogni caso superare il limite massimo di 48 ore settimanali.
3. Il limite di cui al comma precedente è calcolato come media in un periodo di riferimento di sei mesi, salvo quanto diversamente previsto dalla normativa vigente.
4. L'organizzazione dell'orario di lavoro e il ricorso al lavoro straordinario devono in ogni caso garantire il rispetto dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale, nonché la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
5. I responsabili delle strutture organizzative sono tenuti a vigilare sul rispetto dei limiti di cui al presente articolo, assicurando una corretta programmazione delle attività e delle eventuali prestazioni straordinarie.

Art. 25 - Banca delle ore

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022 delle Funzioni Locali, la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.
2. Nel conto individuale confluiscono, a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo stabilito pari a 180 ore annue.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
 - b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi, da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.
4. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate.
5. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 24 ore prima dell'effettivo utilizzo, al proprio dirigente. Detti permessi si intendono concessi se entro le 12 ore precedenti il/i giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del proprio dirigente, apposito e motivato diniego.
6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno una volta l'anno all'Organismo paritetico per l'innovazione ed alle rappresentanze sindacali.

7. Per il solo personale in servizio presso la Polizia Locale le eventuali eccedenze orarie che non costituiscono flessibilità, entro il limite dei 30 minuti, confluiscono nella Banca ore, debitamente autorizzato dal Dirigente.

Art. 26 - Ferie e Permessi

1. Le parti concordano che, di norma, entro il mese di aprile, i dipendenti debbano presentare ai propri Dirigenti od ai propri responsabili dei servizi il loro piano ferie relativo al periodo estivo di massima per l'anno in corso. Una volta approvato, il dipendente dovrà presentare la propria richiesta di ferie, in linea con il piano ferie già presentato al proprio dirigente/responsabile servizio, che si intende accettata se non è respinta almeno 48 ore prima dal proprio dirigente/responsabile del servizio con apposita formale e debita motivazione. In caso di necessità, il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, che dovrà comunque essere approvato nuovamente dal proprio dirigente/responsabile del servizio.
2. Le domande di permesso da parte dei dipendenti devono essere presentate al proprio dirigente od al responsabile del servizio almeno 24 ore prima il giorno o i giorni dei quali il dipendente dovrà usufruire dei permessi. Detti permessi si intendono concessi se entro le 12 ore precedenti il/i giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego. In casi eccezionali, i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92 e per i permessi a causa di lutto.
3. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile del servizio.
4. La formulazione dell'articolo 31 del CCNL Funzioni Locali 23 febbraio 2026 in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede la necessità per il dipendente, di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
5. I permessi per particolari motivi personali e familiari non possono essere fruiti consecutivamente nella stessa giornata ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del CCNL 16.11.2022.
6. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.

Art. 27 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata, l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di

obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8, previo accordo scritto, della durata di un anno, rinnovabile di anno in anno.

5. L'indennità di reperibilità di cui sopra non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 26, CCNL 2022-2024 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 28 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Non compromette l'equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Dirigente/Comandante per esigenze di servizio.
2. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni in tempi ragionevoli.
3. Le modifiche alla turnazione devono essere comunicate ai dipendenti almeno 48 ore prima, salvo casi eccezionali dovuti ad eventi imprevisti, calamità naturali, esigenze di servizio.
4. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni serali/notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
6. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno per i giorni di effettiva presenza.
7. La distribuzione equilibrata dei turni subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
8. La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.

9. L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a trenta minuti massimi, limitata alle esigenze dello scambio delle consegne. La pausa pranzo non è considerata come tempo di sovrapposizione dei turni.
10. I turni diurni, sia antimeridiani sia pomeridiani, possono essere attuati esclusivamente in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
11. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
12. L'indennità di turno di cui all'art. 25 comma 5 lettera d) del CCNL delle Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 destinata al personale di squadra che doveva svolgere la propria prestazione lavorativa nelle giornate di festività infrasettimanale e che invece usufruirà del riposo compensativo, a seguito di autorizzazione del Dirigente, sarà computata figurativamente a carico del fondo del salario accessorio dell'esercizio finanziario di riferimento.

Art. 29 - Pausa e Buoni mensa

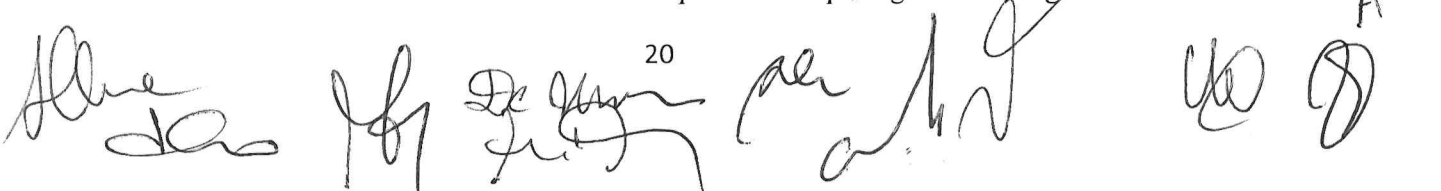
1. In attuazione di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026, che estende il riconoscimento del buono pasto anche nelle giornate di lavoro agile, al personale dipendente dell'Ente è riconosciuto il servizio sostitutivo di mensa alle medesime condizioni previste per il personale che svolge la prestazione lavorativa in presenza, ai sensi dell'art. 41 CCNL 23.02.2026, comma 3-bis.
2. L'attribuzione del buono pasto è subordinata allo svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera secondo l'articolazione dell'orario di lavoro prevista dall'Ente e nel rispetto dei criteri stabiliti dall'attuale regolamento comunale sul servizio sostitutivo di mensa, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 291 del 21.07.2022.
3. Il buono pasto è riconosciuto al personale che effettua una prestazione lavorativa giornaliera secondo l'articolazione dell'orario di lavoro prevista dall'Ente e che rispetti la pausa non inferiore a trenta minuti, prevista dall'art. 27 CCNL 2022- 2024, e dal regolamento comunale sul servizio sostitutivo di mensa.
4. Il valore nominale del buono pasto riconosciuto al personale dipendente dell'Ente è determinato in € 7,00 per ciascuna giornata lavorativa in cui ricorrono i presupposti.

TITOLO V - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 30 - 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

20



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. 31 - 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 23/02/2026).
2. Le risorse di cui al comma 1 saranno implementate, in sede di definizione e, previa verifica delle condizioni di legge, dal recupero evasione IMU, TARI e TASI (Legge n. 145/2018) e dalle quote dei proventi contravvenzionali eccedenti le riscossioni del precedente esercizio, da utilizzare per premiare la maggiore produttività del personale coinvolto oltre il limite imposto dall'art.23 c.2 D.lvo 75/2017.
3. L'Amministrazione 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.
4. Le Parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 32 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 59, comma 2, dello stesso CCNL 23.02.2026, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 59, comma 3, del ridetto CCNL 2022-2024, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di Governo;
 - b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con delibera di G.C. n.471 del 29.12.2023, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'analisi dei risultati conseguiti, nonché della qualità della prestazione e del comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
 5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Art. 33 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati, per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per un periodo non inferiore a tre mesi nell'arco dell'anno di riferimento.
4. Il dirigente, in collaborazione con il responsabile del servizio, è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Dopo aver eseguito la valutazione del personale dipendente facente parte della propria Area di riferimento, ciascun Dirigente comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. Le misurazioni e valutazioni svolte dai dirigenti, in collaborazione con i responsabili del servizio, sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato *pro tempore* dall'Ente.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b), in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1 dell'art. 28 CCNL 2022- 2024.
9. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

TITOLO VI – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 34 - Progressioni economiche all'interno delle Aree e requisiti di ammissione alle selezioni

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, stanziare a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, sarà attivata dall'ente, per ciascuna Area, previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.
3. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'ente. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più giovane di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.
4. 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) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni 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 2022-2024. 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;

C_C034 - - X - 2026-05-15 - 0027722

- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.

5. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva; in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL del 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo;

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

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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 o più annualità; altrimenti sarà attribuito per l'annualità non disponibile un punteggio pari a zero. il punteggio massimo conseguibile alla valutazione della performance è pari a 50/100.

L'attribuzione del punteggio di valutazione riferito all'ultimo triennio sarà determinato da una Commissione costituita da tutti i Dirigenti dell'Ente sulla base dei dati in possesso dell'Amministrazione, secondo la seguente formula:

$$\text{punteggio valutazione performance} = \left(\frac{\text{media valutazione triennio}}{100} \right) * 50$$

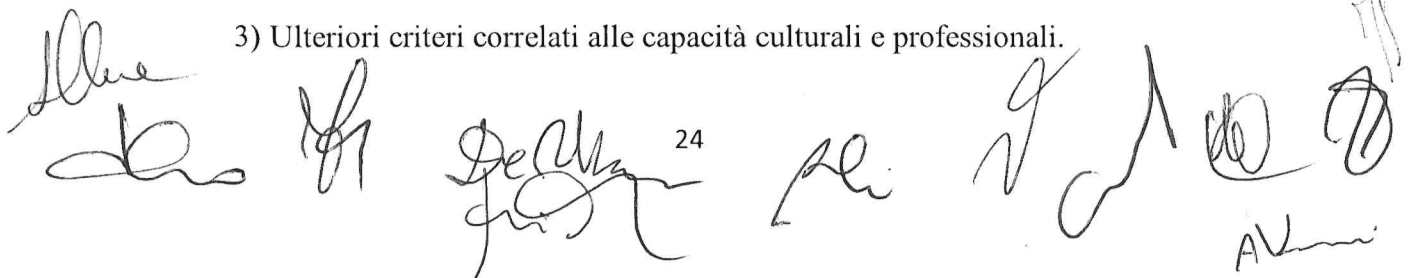
dove per media della valutazione del triennio si intende la somma delle ultime tre valutazioni della performance individuate come sopra indicato, diviso 3.

Per il personale in comando, distacco o aspettativa retribuita per incarichi presso pubbliche amministrazioni, sarà utilizzata, ove compatibile, la valutazione acquisita dall'Amministrazione presso cui il dipendente ha prestato servizio nel triennio 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 allegare alla domanda di partecipazione.

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 CCNL 2022- 2024 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il punteggio massimo conseguibile per l'esperienza professionale è pari a 40/100 ed è determinando assegnando 0,5 punti per ogni mese di permanenza nella posizione economica/ differenziale in godimento, a prescindere dall'Area di appartenenza. Si precisa che per le frazioni di mese il punteggio verrà riproporzionato, intendendo la durata del mese convenzionalmente pari a 30 giorni.

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).

3) Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Alme'. In the center, there is a signature that looks like 'De' followed by some illegible characters. To the right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'Alme' again. The page number '24' is written in the center of the bottom section.

Sono valutabili le capacità culturali e professionali acquisite nell'ultimo triennio decorrente dalla data di pubblicazione dell'Avviso di selezione acquisite, anche attraverso percorsi formativi attivati dall'ente.

Le capacità culturali e professionali acquisite sono documentate mediante:

- a) certificazioni conseguite a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) titoli di studio ulteriori, titoli post-universitari e abilitazioni professionali, purchè attinenti alle attività e funzioni dell'ente;
- c) frequenza certificata a corsi di formazione o aggiornamento professionale

Il punteggio massimo conseguibile per ciascun dipendente appartenente ad ogni Area, corrisponde a 10/100, come di seguito ripartito:

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 1,5 ore attestati con esito finale: - punti 0,50 cadauno (test di valutazione superato);

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 4 ore con esito finale (test di valutazione superato) - punti 1,00 cadauno;

Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima a 8 ore e in più giornate con esito finale (test di valutazione superato) - punti 1,50 cadauno;

Laurea Triennale: 1,8 punti

Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento (assorbe la laurea triennale) - punti 2,00 cadauno;

Abilitazione professionale - punti 1,00 cadauno;

Ulteriori titoli: ulteriori lauree o titoli post-universitari (es. master I/II livello/corso di specializzazione/ dottorato di ricerca) - punti 2,50 cadauno;

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.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.

TITOLO VII – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 35 - Indennità condizioni di lavoro

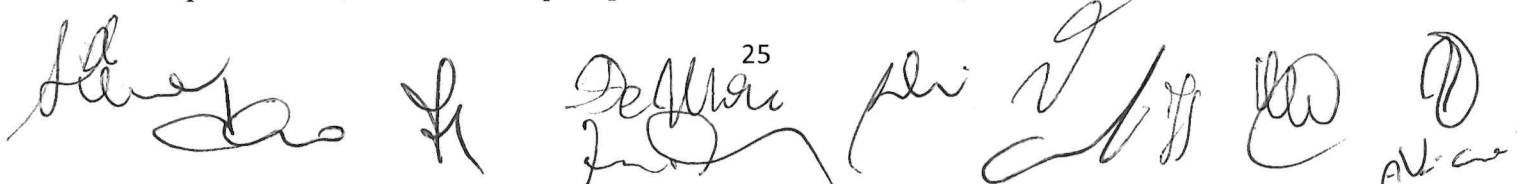
1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

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

-prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni ambientali non ottimali, come esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, luoghi rumorosi, luoghi esposti a fumi o vapori. L'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

-prestazione richieste 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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

C_C034 - - 1 - 2026-05-15 - 0027722

intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno continuative e senza interruzione;

I Dirigenti collegialmente stabiliscono gli Uffici dotati di postazione per attività di front-office, precisandone il numero, in considerazione delle funzioni svolte e delle specifiche competenze.

L'individuazione dei soggetti beneficiari avviene sulla base delle valutazioni del Dirigente dell'Area di appartenenza nel rispetto dei requisiti sopra indicati.

E' facoltà del Responsabile dell'Ufficio stabilire una rotazione dei dipendenti assegnati allo sportello, in base all'organizzazione del Servizio.

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

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

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

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

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

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

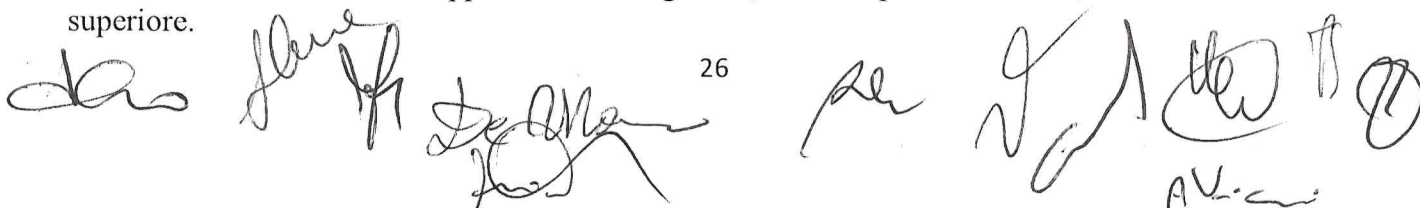
A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la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

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

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.

Costituisce fattore rilevante di **maneggio valori** l'adibizione in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene periodicamente, a cadenza mensile o superiore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left. A circled '26' is visible in the center.

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

L'importo delle indennità condizioni di lavoro del presente articolo è definita in sede di CCDI parte economica dell'anno di riferimento in sede di riparto del fondo ex art. 59 CCNL 2022- 2024.

Le indennità condizioni lavoro vengono erogate a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Dirigente o dal Responsabile del Settore di appartenenza 'di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 36 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità sono disciplinate dagli atti regolamentari adottati dall'Ente in materia.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 37 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

1. Le parti danno reciprocamente atto che, annualmente, in sede di contrattazione decentrata parte economica, si valuterà il ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

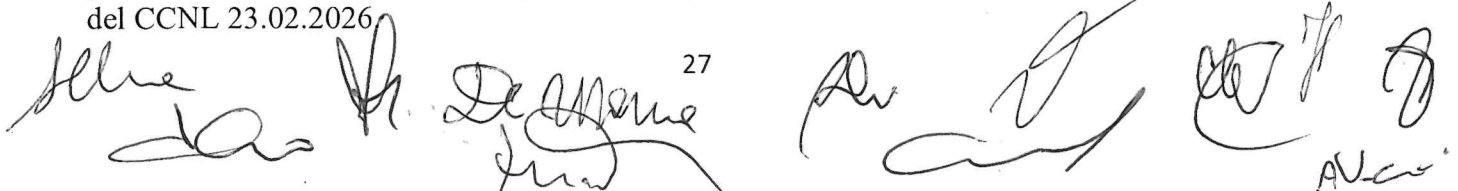
Art. 38 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. Fermo restando quanto stabilito dal CCNL 2022-2024, le indennità in oggetto sono disciplinate dagli atti regolamentari dagli atti regolamentari adottati dall'Ente in materia.
2. Ad integrazione di quanto già previsto dalla normativa regolamentare adottata dall'Ente, le parti convengono che, nel rispetto dell'art. 16 comma 4 CCNL 2022- 2024, il valore dell'indennità di risultato non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti dall'ordinamento dell'Ente, con possibilità di incremento fino ad un massimo del 30% in relazione alla redistribuzione delle risorse residue a seguito della ripartizione di quelle necessarie all'erogazione dell'indennità di posizione.

TITOLO IX – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 39 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026

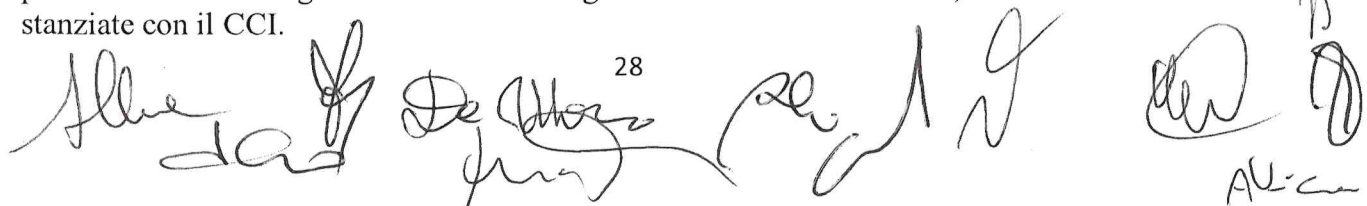
 27
AV

2. L'importo dell'indennità di servizio esterno è stabilito nel rispetto del limite massimo di Euro 15,00 e tenendo conto del valore minimo di € 2,00 previsto dall'art. 59, comma 3-bis, CCNL 23.02.2026.
3. Tale indennità spetta previa attestazione del Comandante responsabile della Polizia locale, per i soli periodi di effettivo svolgimento del servizio di almeno 3 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCDI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
5. L'indennità di servizio esterno:
 - a. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
 - b. compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di turno;
 - d. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni e integrazioni;
 - e. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - g. grava sul Fondo risorse decentrate.
5. L'erogazione dell'indennità avviene su base mensile, sulla base:
 - a) dei fogli di servizio e degli ordini di servizio;
 - b) delle risultanze del sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - c) dell'attestazione del Responsabile del servizio/Comandante in ordine all'effettivo svolgimento del servizio esterno.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, con possibilità di incrementarli con eventuali somme derivanti dall'extraggettito dei proventi contravvenzionali (art. 208 CDS)

Art. 40 - Indennità di funzione

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo gli atti regolamentari adottati dall'Ente in materia.
2. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, del CCNL 2022-2024;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 47 del CCNL 23 febbraio 2026;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
3. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Dirigente del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

28



4. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.
5. L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione secondo la seguente specificazione:
 - Agente Polizia locale, Area Istruttori: fino a € 1.500,00;
 - Sottoufficiali, Area Istruttori: da € 1.500,00 fino a € 2.000,00;
 - Ufficiali, Area dei Funzionari ed EQ: da € 2.000,00 fino a 4.000,00.
6. L'attribuzione e la determinazione dell'indennità di cui al presente articolo avvengono nel rispetto delle disposizioni previste dal Regolamento comunale vigente, che ne disciplina criteri, modalità di assegnazione e quantificazione.

Art. 41 – Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale

1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposto, con specifico regolamento da parte dell'amministrazione, la fornitura periodica della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previo approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale. L'amministrazione assicura la manutenzione e la pulizia dei dispositivi di protezione individuali del personale e dei capi di vestiario costituenti la divisa ed i relativi accessori degli appartenenti alla Polizia Locale, come previsto dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n.1.

Art. 42 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 43 - Indennità per centralinisti non vedenti

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 49 del CCNL Funzioni Locali triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026, al personale dipendente dell'Ente inquadrato nel profilo di centralinista telefonico non vedente è riconosciuta la specifica indennità prevista dalla normativa nazionale, incrementato della misura del 20%.

2. L'indennità è corrisposta al personale che svolge effettivamente le relative mansioni ed è erogata secondo le modalità e nella misura stabilite dal CCNL vigente e dalla normativa di riferimento in materia

3. L'erogazione dell'indennità avviene per dodici mensilità ed è subordinata all'effettivo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale.

4. Restano ferme le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di tutela e inserimento lavorativo dei centralinisti non vedenti, nonché le eventuali disposizioni organizzative adottate dall'Ente.

Art. 44 - Welfare integrativo

Le parti concordano, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, e con interesse pubblico, benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, secondo le indicazioni dell' art. 45 CCNL 23.02.2026.

Alle ore 12.40 si chiude la seduta.

