



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEGLI ENTI LOCALI PER GLI ANNI 2023- 2025

L'anno 2023, il giorno..... del mese di, la riunione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate.

LE PARTI

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/dell'Organismo di Revisione sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta Comunale/Provinciale/Città Metropolitana di/Regione ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, il giorno ____ del mese di ____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, _____, Componenti _____ e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali.

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

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. Sig. Grandi Alessandro
firma

R.S.U. Sig. ra Mari Monica
firma

R.S.U. Sig. ra Pera Natascia
firma

R.S.U. Sig. Federico Stendardi
firma



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	7
CAPO I – Disposizioni Generali	7
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	7
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	8
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	9
Art. 4 – Procedure per l’autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.	9
Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	10
TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	10
Art. 6 – Relazioni Sindacali.....	10
Art. 7 – Norme di comportamento.....	11
Art. 8– Informazione, confronto e contrattazione	11
TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA’ SINDACALI.....	12
Art. 9 – Diritto di assemblea	12
Art. 10 – Diritto di affissione.....	13
Art. 11 – Diritti e agibilità sindacali.....	14
Art. 12– Regolamentazione del diritto di sciopero.....	14
Art. 13– Servizi minimi essenziali	15
TITOLO IV – FORME DI PARTECIPAZIONE	15
Art. 14 – Organismo paritetico per l’innovazione (da attuare in caso di raggiungimento di n. 70 dipendenti)	15
Art. 15 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	16
TITOLO V – DISPOSIZIONI DIVERSE.....	16
Art. 16 –Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	16
Art. 17 –Formazione ed aggiornamento professionale.....	18



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



Art. 18 – Innovazioni tecnologiche	18
Art. 19–Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti	19
TITOLO VI– DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	20
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	20
Art. 20 - Citeri generali per le politiche dell’orario di lavoro.....	20
Art. 21 - Orario massimo di lavoro settimanale	20
Art. 22 - Flessibilità dell’orario di lavoro.....	20
Art. 23 - Reperibilità	23
Art. 24 - Turnazioni	23
Art. 25– Orario multiperiodale	24
Art. 26- Lavoro straordinario	25
Art. 27– Ferie e permessi.....	25
Art. 28– Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	26
Art. 29 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	27
TITOLO VII– TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	27
CAPO I – Risorse e Premialità	27
Art. 30 –Quantificazione delle risorse	28
Art. 31 Incremento del fondo	28
Art. 32- Istituti contrattuali.....	30
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	31
Art. 33- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse.	31
Art. 34 Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale	33
Art. 35 La performance organizzativa	33
Art. 36 La performance individuale	35
Art. 37 Differenziazione della performance individuale.....	36
Art. 38 Contraddittorio sulla valutazione	37



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



Art. 39 Busta paga e pagamento degli emolumenti.....	37
Art. 40 Interessi legali e rivalutazione monetaria	38
Art. 41- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi	38
Capo III – Progressione economica all’interno delle aree	39
(articoli 14, 96, 102 e 106 CCNL-2022)	39
Art. 42 – Criteri generali	39
Art. 43 Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche all’interno delle Aree....	41
CAPO III Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	42
Art. 44 Principi generali	43
Art. 45 - Indennità condizioni di lavoro	43
Art. 46- Indennità per specifiche responsabilità	45
CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	46
Art. 47 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	46
Art. 47.1 - Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	46
Art. 47.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge	47
Art. 47.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione.....	48
Capo VII – Sezioni speciali.....	49
Art. 48- Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	49
Art. 49 – Indennità di servizio esterno	50
Art. 50 – Indennità di funzione.....	50
Art. 51 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato	51
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione.....	52
Art. 52 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	52



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 53– Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato 52



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 283 de 29/12/2022;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto della Giunta Comunale.
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Montalto di Castro compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
5. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



6. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

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



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro trenta giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – Relazioni Sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto del Titolo II Relazioni Sindacali del CCNL delle Funzioni Locali del 16 Novembre 2022.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza della RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione. 4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale via posta elettronica certificata, anche a mezzo mail, alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Art. 7 – 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. 8– Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
4. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte
5. 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,



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



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. 113 del Dlgs.vo n. 50/2016 e ss.mm.ii.
7. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro 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.
8. 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.

TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 9 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Le ore di assemblea sono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata tramite timbratura con marcatempo utilizzando l'apposita causale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 12.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Art. 10 – Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



utilizzo della mail istituzionale o personale o l'intranet comunale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec oppure a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 11 – Diritti e agibilità sindacali

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

Art. 12– Regolamentazione del diritto di sciopero

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



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 13– Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati, per il comparto Regioni-Autonomie Locali, in base a quanto previsto dal ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE IN MATERIA DI NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI NELL'AMBITO DEL COMPARTO REGIONI – AUTONOMIE LOCALI sottoscritto in data 19/09/2002 e successive modifiche e integrazioni in particolare:
 - a stato civile _ 1 unità
 - b attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica _ 1 agente di polizia locale.

TITOLO IV – FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 14 – Organismo paritetico per l'innovazione (da attuare in caso di raggiungimento di n. 70 dipendenti)

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.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



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 16 novembre 2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. 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 V – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



- 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.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 17 – Formazione ed aggiornamento professionale

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. I corsi svolti dal personale individuato dall'Ente, ai sensi dell'art.55 c.8 del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art.5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
5. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione non inferiore a 24 ore. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.
6. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.
8. Per il personale della polizia locale, ordini e professioni e socio-sanitario, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.
9. Nel richiamare esplicitamente gli artt.54, 55, e 56 del CCNL, le Parti stabiliscono che le risorse da destinare alle attività formative per il 2023 e anni successivi sono pari a €. 18.627,38 (almeno l'1% del monte salari).

Art. 18 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Le parti concordano sulla necessità di stabilire, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCI in uno specifico tavolo di confronto, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione, garantendo adeguata valorizzazione all'anzianità di servizio del personale e soprattutto, nel caso di mobilità in altro servizio, adeguata formazione e aggiornamento professionale.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



TITOLO VI– DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 20 - Citeri 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. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l’orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

- polizia locale articolato su 6 giorni lavorativi

Art. 21 - Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell’orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi (indicare il periodo, non superiore a 12 mesi), per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 22 - Flessibilità dell’orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
60 minuti di fascia oraria flessibilità in entrata e in uscita così distribuite:

Giorno	Flessibilità entrata	Flessibilità Uscita	Fascia obbligatoria di presenza



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



Lunedì	7.30-8.30	13.30-14.30	8.30-13.30
Martedì mattina	7.30-8.30	13.30-14.30	8.30-13.30
Martedì pomeriggio	14.30-15.30	17.30-18.30	15.30-17.30
Mercoledì	7.30-8.30	13.30-14.30	8.30-13.30
Giovedì mattina	7.30-8.30	13.30-14.30	8.30-13.30
Giovedì pomeriggio	14.30-15.30	17.30-18.30	15.30-17.30
Venerdì	7.30-8.30	13.30-14.30	8.30-13.30

Per le Elevate qualificazioni viene estesa a 120 minuti di fascia oraria flessibilità in entrata e in uscita così distribuite:

Giorno	Flessibilità entrata	Flessibilità Uscita	Fascia obbligatoria di presenza
Lunedì	7.30-9.30	13.30 15.30	9.30-13.30
Martedì mattina	7.30-9.30	13.30 15.30	9.30-13.30
Martedì pomeriggio	14.30 – 15.30	17.30-19.30	15.30-17.30
Mercoledì	7.30-9.30	13.30 15.30	9.30-13.30
Giovedì mattina	7.30-9.30	13.30 15.30	9.30-13.30
Giovedì pomeriggio	14.30 – 15.30	17.30-19.30	15.30-17.30
Venerdì	7.30-9.30	13.30 15.30	9.30-13.30

2. Il debito derivante dall'utilizzo massimo da parte del dipendente della flessibilità in entrata e in uscita (flessibilità negativa), deve essere recuperato entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Servizio;
3. La flessibilità positiva è azzerata a fine del periodo di due mesi successivi.
4. Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.
5. È possibile prorogare al secondo mese successivo a quello di riferimento il termine ultimo per il recupero della flessibilità negativa solo qualora si verifichi un impedimento, oggettivo e imprevisto,



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il secondo mese di maturazione del debito (a mero titolo di esempio: malattia prolungata).

6. Il debito orario non recuperato entro il termine massimo del secondo mese, verrà trattenuto nella busta paga. In questo caso la condotta del lavoratore ha rilevanza disciplinare giacché attiene ad un mancato rispetto dell'obbligazione contrattuale.
7. All'interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il ricorso al lavoro straordinario.
8. Lo straordinario sia retribuito che a recupero può essere effettuato solo al di fuori della flessibilità in quanto eventuale flessibilità in positivo giornaliera si compensa mensilmente con la flessibilità negativa e in caso di saldo positivo a fine mese il contatore si azzerava non riportando il credito al mese successivo.
9. Nelle fasce di flessibilità possono essere richiesti e autorizzati permessi ad ore.
10. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore di lavoro continuativo, ferma restando la flessibilità oraria, anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, tutto il personale dipendente è tenuto a beneficiare di un intervallo non inferiore a 10 minuti, risultante da apposite timbrature, al fine del recupero delle energie psicofisiche. In assenza di timbrature che interrompano le sei ore, per i servizi non articolati in turni, verranno automaticamente decurtati 10 minuti.
11. Nel caso in cui manchi la timbratura della pausa verrà conteggiato un intervallo pari a dieci minuti.
12. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle 6 ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
13. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - b. assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 23 - Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente con appositi atti ;
- I responsabili dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale;
- Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 24 - Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:

- 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, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



3. La programmazione della turnazione deve avvenire almeno mensilmente,
4. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni entro il giorno 27 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo, mentre i posti di servizio giornalieri dovranno essere resi noti ai dipendenti almeno 48 ore prima.
5. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.
6. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: *(il seguente è un elenco meramente esemplificativo)*
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
6. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12 *(o altro valore ragionevolmente non troppo eccedente i 10 previsti dal Ccnl 16/11/2022)*.
7. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 25– Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
da 13 a 20 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 26- Lavoro straordinario

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;

Art. 27– Ferie e permessi

1. Le parti concordano che di norma entro il mese di aprile, i dipendenti debbano presentare al proprio responsabile di settore il loro piano ferie, per il periodo estivo e entro il 10 novembre e per il periodo ricadente nelle festività del 25 dicembre, 1 e 6 gennaio. Ricevuta la programmazione il responsabile risponde entro il 15 giorni con la relativa autorizzazione, a fronte della quale il dipendente formalizza la propria richiesta. In caso di diniego della programmazione presentata, il responsabile convoca il dipendente al fine di concordare un altro periodo, in particolare garantendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre e comunque una equa rotazione nei periodi delle festività. Nel caso di necessità, il dipendente può richiedere in qualsiasi momento una modifica al proprio piano ferie, presentato entro il mese di aprile, che dovrà comunque essere approvato nuovamente dal proprio responsabile del servizio.
2. Le domande di ferie, al di fuori dei periodi indicati al comma 1 del presente articolo, e dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentate al proprio responsabile del servizio di norma almeno 48 ore prima del giorno o dei giorni dei quali il dipendente dovrà fruire. Si intendono



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



concessi se, entro le 24 ore precedenti il giorno / i giorni della fruizione, non ci sia stato apposito e motivato diniego da parte del responsabile del servizio. Vanno sempre considerate da parte del responsabile del servizio le esigenze non programmabili e di carattere eccezionale per la fruizione delle ferie. In tal caso, i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92, per i permessi a causa di lutto, maternità e paternità e analoga fattispecie.

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 responsabile del servizio.
4. La formulazione dell'articolo 41 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede più la necessità per il dipendente, di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene che richiesto il permesso, senza necessità si specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
5. I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.
6. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.

Art. 28– Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di un'ora (30 minuti), che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia locale;
- c) Addetti del Sistema bibliotecario e museale solo in caso di personale con un orario di lavoro di effettiva turnazione.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 29 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) 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;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) 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.

TITOLO VII- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 30 –Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;

In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. ... del, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 31 Incremento del fondo

1. Per l'anno 2023, la parte variabile del fondo del salario accessorio sarà incrementata una tantum di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, relativo alla competenza degli anni 2021 e 2022; tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio. La quota relativa al 2023 andrà ad incrementare stabilmente la parte stabile del fondo del salario accessorio. L'importo annuo deve essere computato per intero, anche in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Anche tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
2. Al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni economiche che gravano sul fondo del salario accessorio in parte stabile, la stessa è incrementata di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del vigente CCNL delle Funzioni Locali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale incremento andrà imputato a regime sulla parte stabile del Fondo 2023 con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio 2021 senza tener conto del personale a tempo parziale includendo anche il personale in aspettativa o congedo non retribuito o parzialmente retribuito nonché il personale comandato presso altri enti (con esclusione, invece, del personale in comando presso l'ente). Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
3. L'art. 79 comma 1 bis del vigente CCNL delle Funzioni Locali prevede che la parte stabile del Fondo 2023 debba essere incrementata con la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali risorse vanno conteggiate moltiplicando tali differenze per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° aprile 2023, tenendo conto della percentuale di del tempo parziale. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

4. Inoltre, le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,22 % del monte salari del 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
5. (Per gli Enti con progetti del PNRR) Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti alcuni requisiti di seguito indicati, le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

Sarà possibile procedere a tale incremento nel caso in cui saranno soddisfatti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023, ovvero:

- a) nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dell'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145
- b) nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- c) incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



d) approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

6. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
7. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali

Art. 32- Istituti contrattuali

- 1) Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



- medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 33- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse.

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. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, 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 e 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.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, 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 a 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 e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione approvato dalla Giunta Comunale.
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 economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 34 Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

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

Art. 35 La performance organizzativa

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



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



3. L'Ente entro 60 giorni aprirà il confronto con le rappresentanze sindacali sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e la contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche alla luce della Circolare della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance prot. DFP-0079054-P-18/12/2019, inviata a tutte le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.to L.vo n. 165/2001 che prescrive il tempestivo aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance alle novità introdotte con il D.to L.vo n. 74/2017, allegando un'ulteriore Circolare la quale rammentava che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.to L.vo 150/2000 le amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.”
4. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.
5. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, le EQ/responsabili dei servizi dovranno provvedere all'immediato coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali;
6. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 40% delle risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa mentre il restante 60% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale di cui al successivo articolo;

L'erogazione dei premi correlati alla produttività è effettuata in base a quanto previsto nel nuovo ciclo della performance, tenendo conto i seguenti parametri di riferimento:

- Area/categoria di inquadramento, al fine di differenziare il premio
 - Tempo di lavoro, al fine di differenziare il premio tra part-time e tempo pieno
 - Punteggio della valutazione, in base al sistema di valutazione ed i parametri utilizzati nella performance
7. L'EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance secondo i livelli di conseguimento del risultato di cui al precedente comma 6.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



Art. 36 La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

SCHEMA PER E.Q. _ ELEVATA QUALIFICAZIONE		
TIPOLOGIA	PARAMETRI	DOCUMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 40)	Obiettivi strategici complessivi (Peso 30)	RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
	Obiettivi dell'ente di mantenimento complessivi (Peso 10)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 60)	Comportamenti e capacità di valutare i collaboratori (Peso 35)	SCHEDA DI VALUTAZIONE
	Obiettivi individuali e di settore (Peso 25)	RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

SCHEMA PER DIPENDENTI		
TIPOLOGIA	PARAMETRI	DOCUMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 40)	Obiettivi strategici complessivi (Peso 20)	RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



	Obiettivi dell'ente di mantenimento complessivi (Peso 20)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 60)	Comportamenti (Peso 35)	SCHEDA DI VALUTAZIONE
	Obiettivi individuali e di settore (Peso 25)	SCHEDA DI VALUTAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Art. 37 Differenziazione della performance individuale

1. L'organo competente alla valutazione, sulla base del sistema di valutazione e degli articoli del presente contratto, valuterà la performance individuale e organizzativa del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2023 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 8% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2023 (importo A)
 - b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite ponderato tra le categorie A/B-C-D);
 - c) ottenuto detto valore medio pro-capite ponderato tra le categorie A/B-C-D (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (importo C).
 - d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



3 A seguito del sistema di calcolo, non si procederà alla distribuzione del premio a tutti dipendenti qualora il numero dei dipendenti aventi diritto compreso i pari meriti, sia superiore al valore calcolato in base al conteggio precedente comma 2 lettera d, il budget non distribuito alimenta la produttività generale.

4 Le parti si impegnano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL a correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. Una volta attuata tale disciplina la percentuale del differenziale del premio individuale sarà portata al 20%.

5 Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno di riferimento.

Art. 38 Contraddittorio sulla valutazione

1. Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni.
2. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, L' EQ/Responsabile del Servizio valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.
3. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

Art. 39 Busta paga e pagamento degli emolumenti

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



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



le date sopra indicate ricadano in giornata festiva o pre-festiva il pagamento avverrà il secondo giorno feriale antecedente.

Art. 40 Interessi legali e rivalutazione monetaria

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

Art. 41- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 739 del 11/05/2023 e n. 2469 del 06/12/2023, ammontano a euro 331.565,75, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL.
3. Convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

Art. 42 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
----------------	--	-------------------



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite di seguito indicate
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno;
5. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, per ciascuna Area, sarà attivata dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



6. 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 nella posizione economica/ultimo differenziale;*
in caso di ulteriore parità
 - *con più anzianità di servizio nell'Ente;*
in caso di ulteriore parità
 - *al più anziano di età anagrafica;*

Art. 43 Requisiti di ammissioni alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Il personale a tempo indeterminato delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione alla selezione:
- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della maturazione del periodo necessario alla partecipazione della procedura selettiva, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.
3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà effettuata ogni anno a seguito della valutazione dei criteri.
4. La decorrenza della progressione economica non potrà individuarsi con decorrenza diversa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
- **70 performance come media del punteggio delle schede di valutazione ultimo 3 anni,**
 - **25 come esperienza professionale di cui 15 l'esperienza maturata nella posizione economica 3 punti ad anno e 10 come permanenza nel profilo professionale 0.5 ad anno,**



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



- **5 punti altri criteri come la formazione, 1 punto per ogni corso di formazione nel triennio di riferimento**

5. 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 **massimo 70 punti** 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 delle annualità;
2. esperienza professionale **massimo 25 punti**. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, inclusa la posizione economica con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi:

Massimo 15 punti esperienza maturata nella posizione economica

3 punti all’anno, per un massimo 15 punti, per ogni anno di servizio di permanenza del dipendente nella posizione economica, con frazionamento in proporzione ai mesi per i periodi inferiori all’anno;

Massimo 10 punti per l’esperienza acquisita

0.5 punti all’anno, per un massimo 10 punti, per ogni anno di servizio di permanenza del dipendente nell’area ex categoria giuridica o inquadramento equiparati, anche a tempo determinato e anche presso altre pubbliche amministrazioni di cui all’art.1, comma 2, D. Lgs. 30-3-2001 n. 165 con frazionamento in proporzione ai mesi per i periodi inferiori all’anno;

Massimo 5 punti formazione

1 punto per ogni corso di formazione pianificati, organizzati o proposti dall’Ente, distinti per area, nel triennio di riferimento. Saranno presi in considerazione solo quelli con certificazione.

CAPO III Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Art. 44 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 45 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO *Ufficio Personale*



- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno media mensile di valori di cassa maneggiati inferiori a € 500,00 euro 1,55 al giorno media mensile di valori di cassa maneggiati superiori a € 500,00;
- 2) Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- 3) L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

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

3.b. Attività disagiate

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



3.c. Maneggio valori

- L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
 - *altre eventuali fattispecie individuate nell'ente*
1. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni
 2. L'indennità viene erogata :
 - a) *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze per quanto riguarda l'indennità di maneggio valori tenendo conto dei report degli agenti di conto.
- 4) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 46- Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco non esaustivo contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato A) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "A" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI. Gli importi massimi attribuibili nel rispetto delle somme fissate dal contratto o eventuale budget di settore sono fissati dal tavolo negoziale all'inizio di ogni anno;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 47 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 80 comma 2, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 47.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 47.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Marche n. 3/2020.
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



- sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio per la performance individuale e collettiva, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

Incentivo disposizioni di legge art. 80, comma 2 lett. g), del CCNL 16/11/2022	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 3.000,00	Nessuna riduzione
da € 3.000,01 a € 5.000,00	riduzione del 3%,
da € 5.001,00 a € 7.000,00	riduzione del 5 %,
oltre € 7000,00	riduzione del 8%

Art. 47.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 48- Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.to L.vo n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto nel vigente CCNL delle Funzioni Locali;
- c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per quanto riguarda proprio l'attivazione dei progetti, la quota dei proventi deve essere finalizzata nel primo anno al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo e all'erogazione degli incentivi monetari, sulla base delle riscossioni effettuate nell'esercizio precedente, come risultanti dal rendiconto approvato dall'Ente ed inserita nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate, rientrando nei limiti del salario accessorio.

3. Nell'esercizio successivo, al contrario, ove il progetto di potenziamento sia nuovamente approvato, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà esclusa dai limiti del salario accessorio, la quota dei proventi contravvenzionali eccedenti le riscossioni del precedente esercizio finanziario, ma che provengono dalle riscossioni di accertamenti compiuti nell'esercizio corrente senza che in esso possano



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



esservi ricomprese anche quelle accertate nell'esercizio precedente ed incassate nell'esercizio corrente oppure derivanti dalle riscossione coattiva dei ruoli provenienti da esercizi precedenti.. Tale incremento, infatti, può considerarsi correlato alla maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale.

Art. 49 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,50 al giorno con possibilità di ulteriori finanziamenti un aumento in tutto o in parte con i proventi ex art. 208 codice della strada da concordare ogni anno , intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà (oppure: a due/terzi) dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale oppure il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023 (o 2024). Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 50 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 (o 2024) l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

a. in applicazione alla sezione "Disciplina dei gradi sezione B.1 del vigente regolamento regionale aggiornato con D.R. n. Regolamento regionale 29 Gennaio 2016 n. 1 e successive modifiche ed integrazioni. Gli importi massimi attribuibili nel rispetto delle somme fissate dal contratto o eventuale budget di settore sono fissati dal tavolo negoziale all'inizio di ogni anno e distinti in base alle seguenti suddivisioni:

- a) Agenti:
- b) Sottoufficiali:
- c) Ufficiali direttivi:

L'importo massimo è comunque non superiore a 3.000 euro annui per gli Istruttori e 4.000 per i Funzionari.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

- 3. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 24, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
- 4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 51 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

- 1. L'Amministrazione presenterà alle rappresentanze sindacali entro 60 giorni la bozza di regolamento da adottare per disciplinare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato. Per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



dell'art.22, comma 3-bis, del D. L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, siano remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 52 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, sono stati definiti i criteri per la retribuzione di risultato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 06/07/2023 "APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE".
 - a) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione;
 - b) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 53– Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

Incentivo disposizioni di legge art. 80, comma 2 lett. g), del CCNL 16/11/2022	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 5.000,00	riduzione del 3%,
da € 5.000,01 a € 7.000,00	riduzione del 5%,
da € 7.001,00 a € 9.000,00	riduzione del 8 %,
oltre € 9.001,00	riduzione del 12%