



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

Premesso che in data 22 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale 2023-2025 - parte economica 2023, e che la Giunta Comunale con Deliberazione n. 227 del 28.12.2023, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto stesso;

In data 29 dicembre 2023 presso la residenza municipale del Comune di Albano Laziale si è proceduto alla firma definitiva del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativa del Personale 2023-2025 - parte economica 2023:

Parti contraenti:

Delegazione di parte datoriale:

Presidente Avv. Antonella Facchielli
 Segretario comunale

Antonella Facchielli

Delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

[Signature]

OO.SS. Territoriale UIL FPL

[Signature]

OO.SS. Territoriale CISL FP

[Signature]

R.S.U. *COORDINATO RE*

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo resta in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo, salvo espressa disdetta delle parti

[Signature]

[Signature]



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il 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;
 - c) Il 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;
 - d) 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";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n.44 del 11.03.2013;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 151 del 10.08.2017;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16.11.2022.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivicompreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

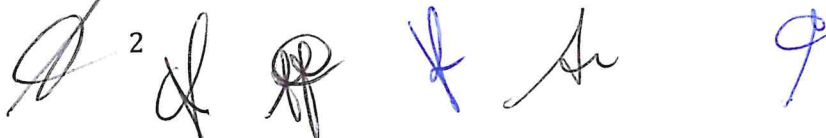
Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. Le parti convengono altresì che la prima riunione convocata a tale scopo sia convocata entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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 di norma entro quindici giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione

 2



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

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 III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a 38.000,00 fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto;
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	% di Risorse necessarie
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	25% dell'importo disponibile
Istruttori	€ 750,00	5	59% dell'importo disponibile
Operatori Esperti	€ 650,00	5	16% dell'importo disponibile

3



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel triennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

TABELLA 1

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali (peso attribuibile a ciascun criterio specifico)				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Titoli culturali	Totale massimo
Operatori esperti	80	16	4	100
Istruttori	80	16	4	100
Funzionari E.Q.	80	16	4	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media della valutazione della performance individuale conseguita nel triennio precedente, ottenuta dal punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla scheda di valutazione dal proprio Dirigente e/o Responsabile di Servizio, nella parte relativa ai comportamenti individuali, da riportare in centesimi, non inferiore a 70 punti, come specificato nella tabella seguente:

Da 70 a 79	Punti 20
Da 80 a 85	Punti 40
Da 85,01 a 90	Punti 60
Da 90,01 a 95	Punti 70
Da 95,01 a 100	Punti 80



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima Area (ex categoria) con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nella medesima Area (ex categoria) e, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: *2 punti per ogni anno di servizio ed un punto per frazione di 6 mesi.*

C. Titoli culturali

Si intende i titoli di studio ulteriori a quello utile per l'accesso nell'Area di riferimento:

Laurea 4 punti

Diploma 2 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio nell'Area (ex categoria);
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- c) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Art. 5-bis Procedura di selezione e contestazioni

La procedura di selezione relativa alle progressioni economiche all'interno delle aree ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Servizio Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 giorni.

I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale.

Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a), b), c) del precedente articolo 5 (criteri specifici di valutazione);

qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni può richiedere una verifica al Responsabile del Servizio Risorse Umane, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

Spirato il termine per la proposizione di reclami in assenza degli stessi si procederà all'approvazione della graduatoria definitiva.

Il differenziale stipendiale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, avrà come data di decorrenza il 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e da quella data verranno applicati i nuovi differenziali stipendiali di cui alla Tabella A) allegata al medesimo CCNL.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime.
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

retribuzione di posizione.

- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = $\text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato} / 100$
- **Retribuzione di risultato da erogare** = $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \text{valutazione} / 100 + \text{eventuale compenso per incarico ad interim}$

c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>1.990,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.000,00</i>	<i>3.500,00</i>	<i>10%</i>
<i>Da 3.501,00</i>	<i>5.000,00</i>	<i>15%</i>
<i>Oltre</i>	<i>5.001,00</i>	<i>25%</i>

3. I risparmi derivanti da tale sistema di perequazione verranno utilizzati per finanziare i piani welfare di cui all'art. 24 del presente contratto.



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. N.) CCNL

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

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.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza od ambientale è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 11 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
4. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 11,00.
5. Le aree attualmente previste per il servizio di pronta reperibilità sono i Servizi demografici, Servizi Sociali e la Polizia Locale, secondo le unità di seguito specificate:

Aree di pronta reperibilità	Unità
Servizi Demografici	1
Servizi Sociali	1
Polizia Locale	2

Art. 9 Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l, z, ac.) CCNL

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i 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 di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 10 Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) - art. 33 CCNL

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata al monitoraggio del lavoro straordinario ed alla possibilità che il lavoratore possa alternativamente scegliere il pagamento del compenso per il lavoro svolto o in alternativa il solo pagamento della

9



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

maggiorazione oraria ed il conseguente recupero del riposo, compatibilmente con le risorse economiche a ciò destinate.

- b. Su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario accantonate in banca ore, debitamente autorizzate, dovranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
- c. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 80.

Art. 11

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista), secondo quanto disposto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, è possibile la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

L'orario flessibile di lavoro giornaliero, inteso come fascia di elasticità in ingresso e in uscita, è applicato nelle sedi di lavoro dove sono installati sistemi di rilevazione automatica delle presenze.

Al personale dipendente che effettua la prestazione lavorativa su cinque giornate lavorative, con i due rientri pomeridiani, fatti salvi i casi per i quali sono previsti orari specifici e vincolati di cui ai punti seguenti, è consentita una flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita, come di seguito elencato:

- Flessibilità in ingresso

La fascia di flessibilità giornaliera in ingresso permette al dipendente di iniziare la propria prestazione di lavoro, di norma, dalle ore 7,30 alle 8,30 e nei giorni di rientro programmato dalle 14,30 alle 15,30.

- Flessibilità in uscita

La fascia di flessibilità giornaliera in uscita è fissata, di norma, dalle 13,30 alle 14,30 e nei giorni di rientro programmato dalle 17,30 alle 18,30.

10



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

La flessibilità oraria per i dipendenti che prestano servizio presso gli uffici che prevedono orari specifici e vincolanti e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico, è di 15 minuti in entrata e in uscita.

❖ FLESSIBILITÀ PER PERSONALE TURNISTA

Ai sensi dell'art. 3 comma 3 lettera b, al personale turnista (Corpo di Polizia Locale) è concessa una flessibilità in entrata e in uscita massima di 15 min.

❖ CRITERI PER IL RILASCIO DI ULTERIORI FORME DI FLESSIBILITÀ

L'istituto della flessibilità allargata in entrata e in uscita può essere concessa in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio. Pertanto, può essere concessa al dipendente che ne faccia richiesta, una flessibilità in ingresso sino alle ore 9.00, e in uscita fino alle ore 15.00 per le giornate di non rientro, ed alle 18, 30 nelle giornate di rientro programmato di lunedì e giovedì.

I criteri che regolamentano la concessione di detto istituto saranno determinati dalle seguenti situazioni:

- personale con figli minori sino al termine della frequenza del ciclo di istruzione primaria (scuola elementare);
- personale che fruisce di permessi per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità;
- personale che ha gravi motivi familiari e/o personali certificati da valutarsi parte del Servizio Risorse Umane (assistenza temporanea a familiare sino al II° grado per problemi di salute, inconciliabilità temporanea dell'orario di lavoro rispetto a momentanee esigenze di famiglia, o altre motivazioni riconducibili a momentanee esigenze anche personali).

Art. 13

Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 15/16 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 14

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Il Comune di Albano Laziale, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale dipendente il servizio sostitutivo di mensa erogato sotto forma di buono pasto, del valore nominale di 7 (sette) euro.
2. L'erogazione giornaliera del buono pasto è regolata dalle seguenti condizioni:
 - Il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata.

11



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

▪ L'attività lavorativa deve essere prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti per un totale complessivo di ore 7,12 di servizio effettivo (escluso il tempo della pausa).

▪ La timbratura della pausa è obbligatoria e, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, non deve essere inferiore ai trenta minuti e non superiore alle due ore.

3. Al personale che su specifica richiesta espressa, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari previste all'art. 36 c. 4 dal vigente CCNL, è stato autorizzato all'effettuazione dell'orario di servizio di 7 ore e 12 minuti nell'ambito dell'orario di lavoro, il buono pasto, sarà erogato solo nelle due giornate di rientro stabilite dall'Ente, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui ai precedenti punti del presente articolo.

4. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e l'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazione nell'organizzazione del lavoro, il personale del Corpo di Polizia Locale, implicato in attività protratte oltre l'orario di lavoro, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata alla fine di ciascun turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 13 del CCNL del 09/05/2006.

5. La disciplina del presente articolo si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per il recupero del debito orario.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art.15

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore 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.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, è stata effettuata con determinazione. n. 1304 del 26.10.2023;
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Art.16

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j) eventuali risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 17

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹⁸

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

13



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 175 del 18.10.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da prospetto allegato.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e della performance individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti. La valutazione individuale deve essere parametrata all'effettive giornate lavorate, in rapporto alle giornate lavorative teoriche. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno. Non sono considerate assenze le ferie, il riposo sostitutivo/compensativo, le assenze per infortuni sul lavoro, le malattie professionali per causa di servizio, le terapie salvavita, i congedi obbligatori per maternità.
2. Un valore consistente della parte variabile del fondo, ovvero almeno il 30%, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria e quindi si presume almeno il 60%, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, sono destinate alla



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa e individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa finalizzata a:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. Gli incentivi legati alla performance organizzativa, a livello di Ente ed a livello di Settore, vengono erogati in misura uguale a tutti i dipendenti a seguito della valutazione percentuale della performance organizzativa complessiva, espressa a livello di Ente e di Settore, che viene effettuata dal Nucleo e che impatta sul budget per questa previsto, la percentuale di raggiungimento ricevuta inferiore ai 100 punti abbatta proporzionalmente il budget assegnato, le economie derivanti se finanziate da risorse stabili ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno stesso.
5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili dei servizi per le strutture prove di dirigenti) possono assegnare formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, viceversa i dipendenti assegnati verranno valutati su tutti gli obiettivi della struttura di riferimento;
6. Gli incentivi per la realizzazione della performance individuale vengono ripartiti a seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei dirigenti (o responsabili) sui singoli dipendenti assegnati.
7. La ripartizione delle risorse legate alla performance è effettuata a livello di Ente secondo il sistema di valutazione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 10/08/2017 o altro sistema di valutazione e misurazione approvato successivamente alla stipula del presente contratto.

15



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Art. 19

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

I compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti di ogni settore, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata accantonando la quota del 30% del budget disponibile e distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

Art. 20

Correlazione tra compensi legati alla performance e compensi previsti da disposizioni di legge

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai dipendenti, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, oppure i compensi per la partecipazione a progetti speciali, ad esclusione dei progetti previsti dall'art. 67 c.5 lettera b del CCNL, effettuati entro l'orario di servizio, superino su base annua l'ammontare definito nella tabella sottostante, la retribuzione connessa alla performance individuale prevista nel tetto del salario accessorio è ridotta nelle misure percentuali stabilite nella predetta tabella:

TABELLA PERCENTUALI DI RIDUZIONE DELLA QUOTA PRODUTTIVITÀ		
Fasce (per scaglioni) di cumulo annuo dei diversi incentivi		Percentuale di riduzione della quota della produttività individuale ed organizzativa
da Euro	e fino ad Euro	
0	1.999,99	zero
2.000,00	3.500,00	20%
3.501,00	5.000,00	30%
oltre	5.000,00	50%

2. La retribuzione connessa alla performance è altresì ridotta proporzionalmente nel caso in cui, sommata ai compensi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente, relativi ad incarichi eseguiti per le ipotesi di cui al comma 1, superi l'importo del 100% (cento per cento) del trattamento economico complessivo annuo lordo.
3. Tali risparmi verranno utilizzati per finanziare i piani welfare di cui all'art. 24 del presente contratto.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 21

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

16



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

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 Aree di inquadramento.
4. 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)²²

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. 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.
3. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al [D.P.R. 347/83](#) e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).
4. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.
5. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

6. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1:
per l'anno 2023 in 1,50 euro per le attività disagiate, in 1,50 euro per quelle rischiose.
Per l'anno 2024 -2025 in 3,00 euro per le attività disagiate e in 3,00 euro per quelle rischiose
7. Per il maneggio valori le indennità sono erogate per ogni giorno di effettivo maneggio, per l'anno 2023 in base alle seguenti soglie annuali:
- in 1,00 euro per maneggio valori fino a 10.000,00
 - in 1,50 oltre i 10.000,00.
- Per l'anno 2024-2025
in € 0,50 per maneggio valori fino ad € 10.000,00
in € 1,00 per maneggio valori oltre 10.000,00
in € 1,50 per l'Economo dell'Ente

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...):

18



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

project manager e personale di supporto;

- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. Nel conferimento degli incarichi, i dirigenti, dovranno tener conto prioritariamente dei requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo all'incarico da ricoprire. La motivazione dovrà dimostrare che esiste il minum di professionalità necessario per ricoprire l'incarico da conferire mediante provvedimento del Dirigente che individua la durata, le specifiche responsabilità e il compenso previsto.
3. Gli incarichi possono essere assegnati anche in maniera frazionata nel corso dell'anno, tenendo conto anche delle esigenze connesse ai piani triennali anticorruzione.
4. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità possono essere preventivamente ripartite dalla conferenza dei dirigenti tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori, il numero di dipendenti e la tipologia delle responsabilità. L'importo delle singole indennità varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00, per il personale inquadrato nell'area dei funzionari di EQ;
5. Ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità, entro i limiti di seguito indicati, devono essere presenti almeno 2 fattispecie di quelle elencate al comma 1. A decorrere dal 01 gennaio 2024 gli importi vengono stabiliti in:
- Area Operatori esperti : compenso annuo minimo € 400,00;
Area Istruttori: compenso annuo minimo € 800,00;
Area Funzionari EQ: compenso annuo minimo € 1.500,00;
- Il compenso è commisurato al concreto esercizio delle responsabilità con esclusione dei periodi di assenza ad eccezione delle ferie ed è corrisposto mensilmente.
6. Per l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, le parti stabiliscono che entro il 31/01 di ogni anno, la conferenza dei Dirigenti dovrà riunirsi per formulare una proposta relativa all'importo complessivo per finanziare l'istituto sul fondo del salario accessorio da sottoporre alla parte sindacale.

19



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 24
Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. Le parti valutano di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. In particolare, valutano di attivare, in base alla normativa vigente, le seguenti attività di welfare integrativo, che potranno essere integrate tramite ulteriori accordi tra le parti:
 - a) Previdenza complementare;
 - b) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido;
 - c) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado;
 - d) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
 - e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.
3. Le risorse necessarie a finanziare i piani welfare saranno reperite dagli eventuali risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di perequazione di tutto il personale come previsto dagli art. 6 e art.20.

CAPO V
Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 25
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiuntivi, cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, richiesti ed effettuati dal



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap oltre alle spese per l'usura dei mezzi e delle attrezzature in dotazione della P.L.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 26

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. In caso di certificazione a rendiconto di maggiori entrate rispetto all'esercizio finanziari precedente sarà possibile, previa contrattazione, destinare ulteriori somme agli istituti di cui agli artt. 26 27 e 28 nella parte variabile del fondo del salario accessorio esclusa dal limite di cui all'art. 23 del Dlgs 75/2017 e ss.mm.ii.

Art.27

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)³¹

L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni

21



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Il servizio viene considerato espletato in via continuativa esterno, qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo pari o superiore alle 4 ore.

Tale compenso viene corrisposto mensilmente per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno previsto dal comma 1 sulla base di una attestazione del Comandante ed è stabilita nella misura di Euro 1,00 per l'anno 2023, e nella misura di € 3,00 per gli anni 2024-2025.

Al Personale della polizia locale addetto ai servizi esterni di vigilanza connessi alla funzione di controllo della viabilità, l'indennità di servizio esterno è integrata con le risorse provenienti dalle riscossioni dalle violazioni del codice della strada, relative agli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ³⁴, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 28

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e, di norma, all'inizio di ogni anno, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Risorse Umane. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari EQ, i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree di Istruttori e Funzionari EQ (ex categorie C e D)	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'Area degli Istruttori (ex categoria C) individuato dal Comandante per coordinamento formalmente affidato di operatori di pari o inferiore categoria, per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità e rilevanza esterna.	min € 800,00



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'Area dei Funzionari EQ (ex categoria D) dal Comandante nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee e hanno rilevanza esterna; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.	min € 1.500,00
---	----------------

3. Il compenso è commisurato al concreto esercizio delle responsabilità con esclusione dei periodi di assenza ad eccezione delle ferie
4. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³⁶;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

TITOLO VI
Disposizioni Finali

Art. 29
Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)³⁷

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro**



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

- c) 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 recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su 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.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 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, alla provenienza** da altri Paesi.

2. Annualmente viene inviato alle OO.SS. il report sull'effettuazione delle esercitazioni per le evacuazioni di ogni luoghi di lavoro.

Art. 30

Innovazioni tecnologiche

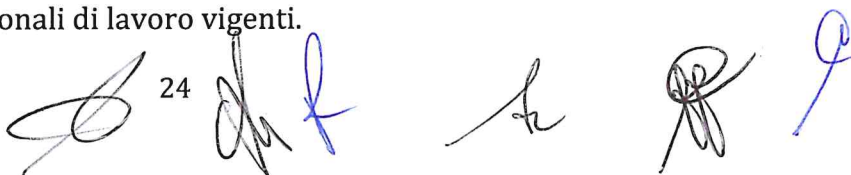
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)³⁸

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. 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.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 31

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

24 



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 32

Innovazioni tecnologiche

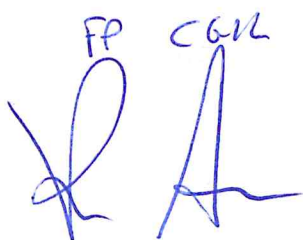
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)³⁸

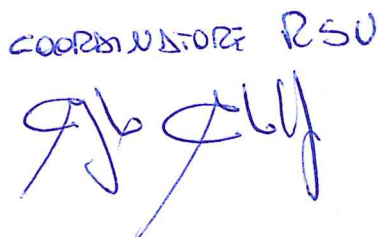
4. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
5. Le parti prendono 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.
6. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

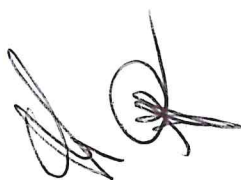
Art. 33

Disposizioni finali

3. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

FP CGIL


COORDINATORE RSU




CISA RS


Destinazione del fondo

2-provisorio

26.10.2023

FONDO INVENTIVANTE ANNO 2023

VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	1.020.343,10
RISORSE NON CONTRATTABILI (ART.68 COMMA 1)	
Differenziale Stipendiale Storico (ex Progressioni Orizzontali Storiche)	290.000
Indennità di comparto Q.F.	70.000
Indennità professionali educatrici	0
Altri istituti	0

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

RISORSE CONTRATTATE (ART.68 COMMA 2)	
Produttività Collettiva (fatto unico impegno: 183.919,02 ...da dividere)	195.573,02
Progressioni nell'anno	38.000
Performance - Collettiva / Individuale	
Ind. particolare responsabilità + ind. Urp-Anagrafe-Tributi	33.000
Progetti Speciali (manif. Operai)	
Ind. Funzione P.M.	5.000
Ind. Esterna P.M. -----36/3	4.000
Ind. Maneggio Valori	2.000
Ind. Turno	47.000
Ind. Rischio	4.100
Ind. Reperibilità	10.000
Ind. Lavoro Festivo	1.900
Ind. Disagio	
Altri istituti variabili - (straordinario)	10.000
Cong. Indennità P.M. - CCNL 2019-2021	11.550
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	362.123,10

TOTALE RISORSE CONTRATTATE E NON CONTRATTATE

vedi allegato (1)

Residui

298.220,00

ANNO 2023	
Cap.	Imp.

Allegato (1)

Rag.	Residui	298.220,00
4	Piani Razionalizzazione Spesa	
4	Matrimoni	4.000
4	Avvocatura	10.530
4	Sgate	500
7	Condomi Edilizi (607/10 imp.2641 e 2642 + 607/20 imp.2643)	15.000
7	Sanzioni Vigilanza Edilizia (Cap. 5980/30 Tot.27.000)	25.000
6	Fondo Funzioni Tecniche	88.970
	Sponsorizzazioni (565/10 imp.2645 e 2646 + 900/10 imp.2647)	1.000
7	Cecir (x Rimborsi Esteri cap.330 imp.254)	15.000
7	Tributi (imp.max 33.520,00 - mancano 6.480 attendere variazione Roly)	40.000
7	Sociali (Contributi 565/20 imp.514 e 515 + Irap 900/20 imp.516)	50.000
Totale Altri istituti variabili art. 67, comma 3, lett. abcd		250.000,00

7	CdS art. 36 c.3/4	(Totale Fondo 2023: 65.000)	48.220
di cui Fondo Perseo Art. 208 - V.U.			
di cui Fondo Solidarietà 10%			
di cui Integrazione Servizio Esterno			
Impdop su serv.esterno			
Inail su serv.esterno			
Irap su serv.esterno			

Totale Fondo	1.020.343,10
Risorse NON Contrattabili - Cap.4484	360.000,00
Risorse Contrattate - Cap.4484	362.123,10
Altri Istituti Variabili - Cap.4484	15.030,00
Istituti Variabili - Altri Capitoli	283.190,00
Diff.za	0,00

vic FPL7
di h ch
CISL FP
A 30/12

