

Prot. n. 4402 del 23/4/2023

Comune di

SIMALA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AZIENDALE

Anni 2023 - 2025

Art. 1 - Disposizioni preliminari - _____	5
Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale - _____	7
Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione - _____	7
Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali - _____	8
Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali - _____	9
Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori - _____	9
Art. 7 - Relazioni Sindacali - _____	10
Art. 8 – Informazione - _____	10
Art 9 – Confronto - _____	11
Art 10 – Contrattazione - _____	12
Art. 11 - Clausole di raffreddamento - _____	13
Art. 12 - Interpretazione Autentica - _____	14
Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali - _____	14
Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa - _____	15
Art. 15 - Condizioni all’Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate - _____	17
Art. 16 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance - _____	18
1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione: _____	18
Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance _____	18
Art. 18 - Differenziazione del premio individuale _____	19
Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ _____	20
Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari _____	20
Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree _____	21
Art. 22 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree _____	25
Art. 23 - Principi Generali - _____	27
Art. 24 - Criteri generali Indennità per l’Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro- _____	27
Art. 25 - Indennità di servizio esterni di vigilanza - _____	28
Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità _____	29
Art. 27 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge- _____	30
Art. 28 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo- _____	31
Art. 29 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative- _____	33
Art. 30 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura - _____	34
Art. 31 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge - _____	34
Art. 32 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro- _____	35

Art. 33 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi- _____	36
Art. 34 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale- _____	37
Art. 35 - Attività svolte in regime di turnazione- _____	37
Art. 36 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022 – _____	39
Art. 37 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multi periodali)_____	39
Art. 38 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno Aran_____	40
Art. 39 - Lavoro Straordinario - _____	41
Art.40 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022 - _____	42
Art. 41 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario - _____	43
Art. 42- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo - _____	43
Art. 43 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 - _____	44
Art. 44 - 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 - _____	45
Art.45 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022 _____	45
Art.46 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022-_____	46
Art. 47 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale _____	47




Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale

Il giorno 26., alle ore 9,00..... presso la sede del Comune di SIVOLA si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	OLLA ENRICA
2. Componente	
3. Componente	
4. Componente	
5. Componente	

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP - CGIL	
CISL - FP	
UIL - FPL	
CSA - RAL	
CISAL	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
FRANUELA	FIGUS

Le parti sindacate sottoscrivono (Pre-intesa) il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) subordinandone l'adozione definitiva al completamento della procedura prevista dal CCNL per la Stipula.

Art. 1 - Disposizioni preliminari -

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e s.m.i e dal D. Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022¹. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito (CCIA), non può:
 - a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
 - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
 - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. 54 del D.lgs. 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
4. Nelle materie oggetto di Contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla Contrattazione dall'art. 45 comma 1, del D. Lgs.165/2001;
5. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - Nomina delegazione di parte pubblica. L'ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3² del CCNL 16 Novembre 2022, nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
 - Direttive dell'organo politico. Spetta alla Giunta in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.
 - Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3³ del CCNL del 16 Novembre 2022, l'ente, deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla

¹ Per le Organizzazioni Sindacali Confederazioni Sindacali CGIL - CISL - UIL - CSA - CISAL



presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.

- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente, inviata via fax o via PEC. La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante la trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.

- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'ente, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 7^a del CCNL 16 Novembre 2022 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente, l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale

¹ 3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti

² 3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione

³ 7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle 18 parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievo da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievo, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CCIA è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.

- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'ente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 9⁵, dell'art. 8 del CCNL 16 Novembre 2022 per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Titolo II

Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. L'ente, le OO.SS. territoriali e la RSU dell'ente, stipulano il seguente CCIA, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 16 Novembre 2022.

2. Le parti, in richiamo al comma 8⁶ dell'art. 8 del CCNL 16 Novembre 2022, convengono che 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 anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il CCIA si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

2. Le norme del CCIA entreranno in vigore con decorrenza dalla data di stipula e fino al 31.12.2025 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCIA.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

⁵ 9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

⁶ 8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Collettiva Integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022⁷.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta.
6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente e dai componenti della delegazione trattante, se presenti. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.
7. Ai fini della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.
8. Il presente CDIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo nuovamente disciplinati

Titolo III°

Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti 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.
2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per Partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di appartenenza, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione di appartenenza individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla Partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di appartenenza può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -

1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione di appartenenza attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
- II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III. Promozione delle pari opportunità;
- IV. Qualità dei servizi erogati;
- V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione di appartenenza, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

Titolo IV°

Relazioni Sindacali

Art. 7 - Relazioni Sindacali -

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.

2. La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.

3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a₁) Informazione; a₂) Confronto.

4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 8 – Informazione -

1. L'Informazione è resa e in forma scritta e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

2. L'Informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Ai sensi dell'art. 4⁸ del CCNL 16.11.2022, costituiscono oggetto di sola informazione i seguenti temi:

- a) Gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) Il piano triennale dei fabbisogni di personale

3. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale,

⁸ Art. 4 Informazione 1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo 2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla 3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte 4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione 11 5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti 6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Partecipativo per l'innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscono entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale. 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018

- c) i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
- d) il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- e) i dati sui contratti a tempo determinato;
- f) i dati sui contratti di somministrazione;
- g) i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

4. Sono altresì oggetto di Informazione tutte le materie per le quali è previsto il Confronto o la Contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione.

Art 9 – Confronto -

1. Il Confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del Confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di Confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5^o del CCNL 16 Novembre 2022:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6¹⁰ (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16 Novembre 2022;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il

⁹ 3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie): a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni; b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance; c) l'individuazione dei profili professionali; d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione; e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione; f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento; g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL; h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno; l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi; n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL; o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione); p) gli andamenti occupazionali; q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro; r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

¹⁰ 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

80



personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

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

m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 del CCN 16 Novembre 2022 (Organismo paritetico), in sede di, ricorrendone i presupposti di cui al comma 1 del già menzionato art. 6¹¹, Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;

o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7¹² (Norme di prima applicazione);

p) gli andamenti occupazionali;

q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

5. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 10 – Contrattazione -

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art.3 del presente CCIA.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale;

3. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4¹³ del CCNL 16.11.2022.

4. I volumi, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa da destinare ai diversi istituti contrattuali sono negoziati con cadenza annuale, salvo diversa disposizione in accordo fra le parti.

¹¹ 1 L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

¹² 7 Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;

¹³ 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo; b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL; g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2; i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile; l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018; o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore); p) i 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; q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL; r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL; 16 i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi; u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 di tale articolo; z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni; aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL; ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali; ac) previsione della 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), resta in capo anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno; ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999; ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 3 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo; af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate; costituzione)

EG



5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al precedente 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 copia della costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e in caso di differimento del termine fornisce altresì informativa in merito alle tempistiche entro cui si procede all'avvio della sessione negoziale di cui trattasi.

6. In caso di mancata costituzione del Fondo nell'anno di riferimento, tutte le risorse decentrate costituiscono economie di bilancio con la sola eccezione della quota stabile, che in quanto obbligatoriamente prevista dalla Contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa l'anno successivo (come risorsa variabile) mentre le risorse variabili (che comprendono anche le somme «riportate a nuovo»), restano definitivamente acquisite al bilancio come vere e proprie economie di spesa e non sono più destinabili al trattamento accessorio. Nel caso in cui il fondo sia stato formalmente costituito, ma il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento, nelle more della sottoscrizione della Contrattazione integrativa, le risorse destinate al finanziamento del fondo stabile risultano definitivamente vincolate.

Art. 11 - Clausole di raffreddamento -

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla Contrattazione Integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il Confronto di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) per le quali vige l'obbligo a contrattare¹⁴.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), per le quali vige l'obbligo a contrarre, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente provvede motivatamente¹⁵ all'adozione di un atto unilaterale in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del

¹⁴ In questo caso la parte datoriale può adottare l'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo senza dover motivare la sussistenza di particolari motivazioni

¹⁵ In questo caso occorre dimostrare il pregiudizio che possa derivare dalla mancata sottoscrizione delle clausole.

CCNL 16.11.2022 per le quali vige l'obbligo a contrarre nonché di materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCIA.

7. Fermo restando i termini di cui ai commi 4 e 5, agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.

8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 12 - Interpretazione Autentica -

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5¹⁶ del CCNL 16.11.2022. , sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -

1. L'ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

2. Le procedure d'attivazione sono regolate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

¹⁶ 5 La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere l'oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.



3. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna Informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

Titolo V°

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa¹⁷

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa¹⁸ -

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Pertanto, la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.

2. A tal fine l'ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 11 Novembre 2022, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici previsti al comma 1 dell'art. 80 del richiamato CCNL.

3. La Contrattazione Integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 11 Novembre 2022, destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare, così come previsto dal comma 2¹⁹ dell'art. 80 del richiamato CCNL:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018²⁰;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000²¹;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 11 Novembre 2022;²²

¹⁷ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie. a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

¹⁸ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

¹⁹ 2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; 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 presente CCNL; f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterne di cui all'art. 100; 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 i 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) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quaer, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili; k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2;

²⁰ Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro 1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori. 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività. 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67. 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

²¹ Art. 24 Trattamento per attività prestata in giorno festivo o - riposo compensativo 1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

²² Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità 1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulta titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione Integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un 103 massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate - costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione 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; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); - 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; - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoring o coordinamento di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi

EO

- f) indennità di funzione di cui all'art. 97²³ ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100²⁴ del CCNL 11 Novembre 2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c)²⁵ del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter²⁶ 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)²⁷ del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54²⁸ del CCNL del 14.09.2000;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2²⁹ CCNL 11 Novembre 2022.

4. La contrattazione integrativa, così come previsto al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 11 Novembre 2022 destina, ai trattamenti economici di cui al comma 2 del citato art. 80, lettere a)³⁰, b)³¹, c)³², d)³³, e)³⁴, f)³⁵, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 11 Novembre 2022, ove stanziate, con esclusione delle lettere c),³⁶ f)³⁷, g)³⁸ del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2³⁹.

5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate nell'anno vengono portate ad integrazione delle risorse previste per remunerare le performance del personale destinandole preliminarmente a remunerare il personale secondo la disciplina di cui al successivo art. 18. In caso di ulteriori residui, le risorse di cui trattasi sono portate in incremento della parte variabile del fondo dell'anno successivo.

6. Ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 11 Novembre 2022, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ciascun ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...), project manager e personale di supporto; - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D Lgs n. 50 del 2016; - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione della 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. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico 104 3. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 70-quinquies del CCNL del 21 05 2018.

²³ Art. 97 Indennità di funzione 1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istitutori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. 3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa). 4. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni); b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL; 116 f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate; costituzione) 6. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21 05 2018.

²⁴ Art. 100 Indennità di servizio esterno 1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri Euro 1,00 - Euro 15,00. 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'esplicazione dello stesso in ambienti esterni. 3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL. 5. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 56-quinquies del CCNL 21 05 2018.

²⁵ c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

²⁶ Art. 70-ter Compensi ISTAT 1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. 2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

²⁷ f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati.

²⁸ n. 54 Messaggi notificatori 1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

²⁹ 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21 05 2018.

³⁰ a) premi correlati alla performance organizzativa;

³¹ b) premi correlati alla performance individuale;

³² c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

³³ d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

³⁴ e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

³⁵ f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

³⁶ c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

³⁷ f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

³⁸ g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

³⁹ Vedi allegato 1

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b⁴⁰ e c⁴¹ del CCNL 16 Novembre 2022, le integrazioni della parte variabile del fondo sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);

b. la decisione di avvalersi della disciplina di cui al presente articolo deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.

5. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

6. L'ente può stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.

7. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Titolo VI

Materie soggette a Contrattazione

Ciclo di Gestione delle Performance

⁴⁰ b) un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. (Questa integrazione non è più soggetta a trattativa. E l'ente che eventualmente lo dispone autonomamente. Infatti nella precedente trattativa si prevedeva, a differenza di quanto previsto nel nuovo CCNL, che "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dismezza".

⁴¹ c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. In tale ambito sono rimesse le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) (c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.) del presente CCNL, in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016.

Art. 16 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance⁴² -

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:

a) La *Performance Organizzativa* che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso relativo con una percentuale di incidenza maggiore rispetto alle altre componenti;

b) La *Performance Individuale* che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi;

c) La *Performance del Valore Pubblico*.⁴³ Tale ambito di misurazione e valutazione costituisce sezione specifica ed esclusiva per la valutazione, ricorrendone i presupposti previsti dalle norme di legge, del personale Dirigenziale o incaricato di E.Q.;

d) I *Comportamenti Professionali*.

Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance⁴⁴

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

b) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;

c) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del Centro di Responsabilità (Cdr) di appartenenza;

d) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;

II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di E.Q., la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

Area Professionale	Parametro
Operatori	100
Operatori Esperti	110
Istruttori	120
Funzionari	130

⁴² Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa, soggetti e materie comma 4 lett. b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

⁴³ Tale ambito è riservato

⁴⁴ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa, soggetti e materie - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- 3.2) valore della somma dei parametri attribuibili in funzione del numero dei dipendenti e del parametro di appartenenza;
 - 3.3) divisione dell'ammontare dell'intero fondo destinato alla remunerazione della produttività per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto
 - 3.4) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di area professionale da cui si ottiene l'ammontare del fondo di produttività individuale
4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
 5. Se e qualora un dipendente sia risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica.
 6. Il periodo minimo di presenza in servizio per poter essere utilmente valutato è fissato in 90 gg. lavorativi continuativi

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale⁴⁵

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate \geq al 90%, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato secondo la disciplina di cui al precedente art. 17.
2. La misura di detta maggiorazione è fissata annualmente e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente ed è assegnata a non più del 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale che ha conseguito la valutazione positiva, secondo quanto previsto al precedente comma 1, ordinato in unica graduatoria per Centro di Responsabilità, ovvero per ente secondo le previsioni di cui al successivo comma 3. In sede di ripartizione annuale del fondo di produttività, le parti possono modificare la percentuale dei dipendenti che possono accedere alla premialità aggiuntiva di cui al presente articolo.
3. La maggiorazione è attribuita al personale, distinto per Centro di Responsabilità di appartenenza, se sono presenti un n° di dipendenti \geq 5 per ciascuno dei Centri di Responsabilità in caso contrario, la disciplina di cui al presente articolo si applica a livello di ente. In quest'ultimo caso i Responsabili di Servizio titolari di E.Q. si riuniscono in sede di conferenza dei responsabili di servizio, di norma coordinati dal Segretario dell'ente, al fine di individuare nei limiti di cui al precedente comma 2, i dipendenti beneficiari della premialità aggiuntiva.
4. Per la corresponsione della premialità di cui al presente articolo si fa fronte utilizzando, preliminarmente, gli eventuali residui generatisi in seguito all'applicazione degli altri istituti contrattuali compresi quelli connessi all'attribuzione dei premi correlati al ciclo di gestione delle performance.
5. In caso di permanenza di insufficienza di risorse per coprire il fabbisogno di cui al comma 2, ovvero in assenza di residui di cui al precedente comma, si procede al prelievo delle risorse necessarie dai premi destinati al restante personale non beneficiario della premialità aggiuntiva attraverso una contribuzione pari al rapporto fra la somma dei premi destinati al personale non beneficiario della premialità aggiuntiva e il valore assoluto del 30%

⁴⁵ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

della media pro-capite dei premi di cui al comma 1 moltiplicato per la premialità attribuita al personale non beneficiario della premialità aggiuntiva di cui al presente comma (**Allegato A**).

6. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano se il n° dei dipendenti interessati dalla sua disciplina a livello di ente è ≤ 3 .

Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ⁴⁶

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Se non disposto diversamente, la somma si intende confermata di anno in anno per il periodo di vigenza del CCIA.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

IV. Per valutazioni $<$ al 60% il titolare di E.Q. non accede al premio;

V. Per valutazioni comprese \Rightarrow 60% \div \leq 90% accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

VI. Per valutazioni $>$ al 90%, accede al 100% del premio attribuibile.

3. Il valore delle risorse da assegnare a ciascun titolare di E.Q. è determinato applicando le disposizione del precedente comma 3 dell'art. 17 secondo la seguente disciplina:

3.a) assegnazione del parametro di 150 nella determinazione del calcolo del fondo individuale se incaricati di E.Q. anche dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori altrimenti si procede con la distribuzione in media del fondo previsto per remunerare la retribuzione accessoria prevista per le performance;

4. Gli eventuali residui che dovessero generarsi a seguito del processo di valutazione sono portati in aumento della retribuzione di risultato ai titolari di E.Q. che abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore al 95% del punteggio attribuibile e viene distribuita mediamente tra gli aventi diritto.

Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari

a. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare il dipendente interessato viene ammesso alla procedura di misurazione e valutazione della Performance con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del trattamento accessorio collegato alla performance viene sospeso 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.

Titolo VII Disciplina progressioni economiche⁴⁷

⁴⁶ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - \) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
⁴⁷ CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree -



Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche⁴⁸ all'interno delle aree⁴⁹

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito, uno o più "differenziali stipendiali"⁵⁰ da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. **Aran**⁵⁰
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di appartenenza, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stata attivata la procedura di selezione. **Aran**⁵¹ -
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui ai precedenti commi, avviene nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3⁵² anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate⁵³; **Aran**⁵⁴ -⁵⁵ -⁵⁶
- b) È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni⁵⁷, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti

⁴⁸ Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree 1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. 2. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106. 2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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 ricorra in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. In ogni caso il dipendente viene conminata una sanzione superiore alla multa. Il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente; g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione. 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b) 4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione). 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree). 6. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

⁴⁹ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie ... c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e) f) e g).

⁵⁰ Il numero dei differenziali stipendiali indicati nella Tabella A) in calce al nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, si intende pari al numero massimo di volte in cui quel dipendente può essere beneficiario di una progressione orizzontale? Il numero massimo di differenziali indicato nella citata tabella A) va inteso come numero massimo di progressioni economiche acquisibili dai dipendenti durante tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nell'area, anche a seguito di mobilità ad altro ente o amministrazione.

⁵¹ All'art. 14, comma 3, del nuovo CCNL siglato il 16.11.22 dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che la progressione "... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b)". Si chiede se alla luce della nuova formulazione letterale della disciplina dell'istituto, tale decorrenza (1° gennaio) sia da ritenersi fissa. Si conferma che, nella nuova disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11.2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16, comma 7 del CCNL 21.05.2018, la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI. Gli enti devono pertanto avere la necessaria copertura finanziaria dell'anno di competenza di risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del nuovo CCNL.

⁵² In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

⁵³ a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

⁵⁴ L'art. 14, comma 2, lett. a) del nuovo CCNL siglato il 16.11.22, dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che "possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica". Ai fini della verifica del predetto requisito si deve tenere conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate anche nel sistema di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018? Si conferma che la nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 va in continuità con quella di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, pertanto ai fini della verifica del requisito di ammissione espresso nel comma 2, lett. a) dell'art. 14 del nuovo CCNL si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del CCNL previgente.

⁵⁵ Il discrimine temporale per la salvaguardia delle procedure di progressioni economiche disciplinate da un CCI già sottoscritto è da individuare nell'entrata in vigore del nuovo CCNL o nell'entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale? E se si trattasse di un CCI sottoscritto dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL, ma prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, è possibile dare corso comunque alle procedure? L'art. 13, comma 4, recita testualmente: "Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della vigente disciplina". Pertanto, le progressioni economiche disciplinate da un contratto integrativo sottoscritto dopo il 16 novembre 2022 (data di sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL), ma prima del 1° aprile 2023 (data di applicazione del nuovo ordinamento professionale), vanno effettuate sulla base del previgente ordinamento professionale.

⁵⁶ Requisiti necessari per l'accesso alla PEO L. art. 16, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sostanzialmente riproponendo quanto già previsto dall'art. 9 del CCNL dell'11.4.2008, dispone che "Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi". La verifica del possesso del requisito di permanenza minima nella posizione economica deve essere effettuata con riferimento al momento in cui interviene l'atto formale iniziale (banda, avviso, ecc.) della procedura selettiva, come autonomamente disciplinata da ogni ente, per la realizzazione della progressione economica nella categoria, ai sensi dall'art. 7, comma 4, lett. c), del già citato CCNL del 21.5.2018. La permanenza biennale nella posizione economica ivi stabilita deve essere calcolata con riferimento alla data in cui questa è stata effettivamente riconosciuta al lavoratore per effetto di precedente progressione economica orizzontale o per effetto di nuova assunzione o seguito di concorso pubblico (anche se con riserva a favore del personale in servizio, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001) o dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017) 2) In ogni caso, sulla base della disciplina contrattuale dell'istituto, è sempre necessario che tra la data di attribuzione della nuova posizione economica e la decorrenza di quella precedente sia intercorso almeno un biennio. In proposito, tuttavia, l'Aran ha avuto modo di precisare (cfr. CFL 100) che il presupposto del periodo minimo di almeno di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa, atteso che, in materia non può rivestire alcuna delega negoziale del CCNL, alla contrattazione di secondo livello. La stessa Agenzia ritiene invece possibile (cfr. CFL 121) stabilire in sede di contrattazione integrativa sia la data alla quale i dipendenti devono possedere il requisito del periodo minimo di permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento, sia i eventuali ulteriori presupposti e condizioni legittimanti la partecipazione dei dipendenti alle procedure selettive per l'attribuzione della progressione economica orizzontale quali, ad esempio, la presenza in servizio del personale ad una determinata data (in tal senso, del resto, si è già

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. Le risorse previste per remunerare il differenziale stipendiale vanno pertanto "congelate" in attesa dell'esito del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e le risorse vengono riacquisite nella disponibilità del fondo;

- c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo⁵⁸, nei limiti delle risorse disponibili che in tale sede si intende destinare alle progressioni, e comunque non oltre il 50% degli aventi diritto arrotondato all'unità.
- d) non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva⁵⁹;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui alla precedente lettera c), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri⁶⁰:

e.1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

e.2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi

e.3) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Centro di responsabilità (Cdr) titolare di E.Q. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti nel presente CCIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

5. Al fine di garantire la selettività di cui al comma 2, le parti stabiliscono che:

⁵⁷ E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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.

⁵⁸ b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

⁵⁹ c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

⁶⁰ d) 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.

CO 

5.1 L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura del 90%, ovvero del 95% del punteggio attribuibile⁶¹ in applicazione del successivo comma 7.

5.2 L'esperienza professionale⁶² concorre nella misura del 5%⁶³:

5.3 Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%.

6. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 5 viene determinata nel modo come appreso indicato, a cura del responsabile del servizio titolare di EQ per i propri dipendenti, e a cura del segretario per i responsabili di area:

➤ 5.2 lett.

	Alto	Medio	Basso
<input type="checkbox"/> Aspetti tecnico-operativi del lavoro	5	3	1
E' in grado di svolgere le mansioni che gli sono state affidate con precisione e qualità?			
Rispetta le sequenze operative e verifica con attenzione il suo lavoro?			
<input type="checkbox"/> Assunzione di responsabilità			
E' in grado di programmare, gestire e verificare il suo lavoro in modo responsabile senza bisogno di una supervisione continua?			
<input type="checkbox"/> Uso e rispetto del tempo			
E' in grado di organizzare il proprio lavoro usando il tempo in maniera efficace?			
Si rispettano i tempi previsti/programmati per lo svolgimento del proprio lavoro?			

La scala di attribuzione dei punteggi è come appresso indicata:

- I) Per valori = 25 punti 5
- II) Per valori >=15 <=24 punti 3
- III) Per valori >=1 <= 14 punti 1

7. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi di cui al punto 5.3, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCIA con la ponderazione delle attività formative. In assenza del Piano il punteggio del 5% previsto va ad integrare quello del 90% di cui al punto 5.1.

8. I dipendenti interessati dalla procedura devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.

9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

⁶¹ CCNL 16 Novembre 2022 Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree: e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale (in questo CCIA siamo prevedendo il 15%) ed al criterio di cui al punto 2 della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (in questo CCIA siamo prevedendo il 15%).

⁶² esperienza professionale: Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

⁶³ CCNL 16 Novembre 2022 Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree: e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale (in questo CCIA siamo prevedendo il 20%) ed al criterio di cui al punto 2 della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (in questo CCIA siamo prevedendo il 15%).

10. Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari all'85% e il punteggio è come appresso distribuito:

Area Professionale	Media Performance nel triennio precedente (Mp)	Punteggio Assegnato
Tutte	Se Mp = 85	40
	Se Mp > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mp > 90 ÷ <= 95	65
	Se Mp > 95	90 / 95 ⁶⁴

11. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022⁶⁵, e comunque non più del 2% dell'esperienza professionale.

13. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo). Fermo restando il limite sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrico di appartenenza dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica. In sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti per area professionale a cui garantire la partecipazione alla selezione, fatto salvo stabilire che l'entità complessiva delle risorse da destinare alle peo, da determinarsi all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile, sia assegnata in quota parte a ciascun cdr dell'ente.

14. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

⁶⁴ Nel solo caso in cui il punteggio attribuibile per la formazione non sia attribuibile.

⁶⁵ d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità; 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 35 (Destinatari e processi della formazione).

15. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, resta comunque a carico delle risorse decentrate stabili.

16. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alle selezioni, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.

17. Il personale titolare di E.Q. partecipa alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite e distinte risorse per le Progressioni del personale Responsabile di Cdr titolare di E.Q.

Art. 22 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

1. La disciplina di cui al presente articolo disciplina in via transitoria entro il termine del 31.12.2025, l'istituto delle Progressioni tra le Aree in applicazione dell'art. 13 commi, 6, 7, 8 del CCNL 16 Novembre 2022⁶⁶ e nei limiti previsti dal comma 1 bis dell'art. 52 del D.lgs. 165/2001⁶⁷. A regime l'istituto verrà disciplinato secondo le disposizioni di cui all'art. 15 del CCNL 16 Novembre 2022⁶⁸.

2. La progressione tra le aree di cui al comma precedente primo periodo può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tab. C di corrispondenza del CCNL 16 Novembre 2022 nel rispetto dei seguenti oneri procedurali e criteri di valutazione:

- a) La progressione sia prevista nel Piano di Attività e Organizzazione;
- b) Una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. Lgs. N. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla pa.

3. L'amministrazione provvede a:

- a) *Predisporre il bando.* Gli avvisi di selezione per le procedure per la progressione verticale sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni all'albo pretorio e sono trasmessi alle organizzazioni sindacali e alla r.s.u.

⁶⁶ 6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza. 7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 3 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. 8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

⁶⁷ 1-bis I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni tra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti, comunque, non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

⁶⁸ Art. 15 Progressioni tra le aree 1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: 25 - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. 2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate. 3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

- b) *Istituire una commissione esaminatrice.* La commissione interna, nominata dal responsabile del personale con apposito atto, deve essere composta, nel rispetto delle rappresentanze di genere, nel modo seguente: - n.1 presidente; - n.2 componenti - n.1 segretario verbalizzante;
- c) *Alla verifica del possesso dei requisiti.* Partecipa alla selezione il personale assunto a tempo indeterminato, inquadrato secondo la contrattazione collettiva nazionale di comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura. Le procedure di selezione sono rivolte ai dipendenti appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e all'area oggetto di selezione, con una esperienza minima nell'area immediatamente inferiore e con un curricolare scolastico come determinato nella Tab. C di corrispondenza.
- d) *Attribuzione dei punteggi.* L'attribuzione dei punteggi è a cura della Commissione esaminatrice;
- e) *Definire un ordine di merito finale* tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area. La graduatoria viene approvata dal responsabile del Cdr cui è affidata la gestione del personale sulla scorta della procedura selettiva comparativa effettuata da apposita commissione. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più anziano di età anagrafica. I candidati utilmente collocati nelle graduatorie sono dichiarati vincitori nel limite dei posti messi a selezione. Con i vincitori sarà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. Le graduatorie sono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

4. Per quanto attiene alla procedura comparativa di merito, indicati nella tab. C di corrispondenza del CCNL 16 Novembre 2022, si rinvia all'allegato al presente CCIA.

5. Le progressioni di cui al comma 1 primo periodo possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della l. N. 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente Ccnl.

Aran⁶⁹ Aran⁷⁰

TITOLO VIII

Disciplina delle Indennità

⁶⁹ Qual è il consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 da imputare allo 0,55 % del ms 2018? In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (calcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (incalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.

⁷⁰ Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra le progressioni tra le aree a regime ex art. 15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo CCNL? DIFERENZE: La prima differenza concerne i requisiti nella procedura transitoria (fino al 31/12/2025), i requisiti sono quelli della tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza, nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001. La seconda differenza riguarda i criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15 del medesimo CCNL e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti). La terza differenza riguarda le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri. La quarta differenza riguarda il finanziamento: le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree. 2) ELEMENTI COMUNI: In entrambi i casi: • vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area; • la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO); • occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

Art. 23 - Principi Generali -

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Cdr titolare di 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 delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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 Responsabili di Cdr titolare di E.Q. di cui al comma 4 del presente articolo.
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, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 24 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro⁷¹-

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.
2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziata a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 ÷ € 15,00⁷². Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.
3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza

⁷¹ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa CCNL 16 Novembre 2022: soggetti e materie d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

⁷² Contrattazione collettiva integrativa CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro l. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideeterminato in Euro 15,00

annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Cdr titolare di E.Q. interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dalle proprie Aree Funzionali interessati dalle attività di cui al comma 1.

5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.

7. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla già menzionata nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

9. L'erogazione dell'indennità di cui trattasi è, di norma, a cadenza annuale sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Cdr titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

11. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA⁷³.

Art. 25 - Indennità di servizio esterni di vigilanza⁷⁴ -

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri di € 1,00 ÷ € 15,00.

2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile di Cdr titolare di E.Q. cui il personale risulta assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.

⁷³ Performance

⁷⁴ CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 109 Indennità di servizio esterno 1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00. 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. 3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL. 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018.

Cio
RR

12. Il valore dell'indennità è determinata in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno; b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.

3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Cdr di Polizia Locale titolare di E.Q. a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale interessato dalle attività di cui al comma 1.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995⁷⁵ e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art.22 – Aran⁷⁶

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

7. L'erogazione dell'indennità di cui trattasi è, di norma, a cadenza trimestrale sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Cdr titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.

8. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA⁷⁷.

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità⁷⁸

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84⁷⁹ del CCNL del 16 Novembre 2022, i Responsabili di Cdr titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Cdr di competenza possono attribuite con atto formale l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16 Novembre 2022.

⁷⁵ Art. 37 – Indennità 1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate: b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65 (Art. 5. Funzioni di polizia giudiziaria, di polizia stradale, di pubblica sicurezza); L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

⁷⁶ Nella nuova riscrittura dell' istituto dell' indennità di servizio esterno di cui all' art. 100 del CCNL del 16.11.2022, rispetto alla disciplina contenuta nel precedente CCNL (art. 36 quinquies del CCNL 21.05.2018) non è più prevista l'incumulabilità con l' indennità condizioni lavoro; si può desumere pertanto che, oggi, sia possibile cumulare le due indennità? Si conferma che nella nuova disciplina dell' indennità di servizio esterno di cui all' art. 100 del CCNL del 16.11.2022 è stata espunta la "non cumulabilità con l' indennità condizioni lavoro" Si ricorda, comunque, il principio per cui una stessa prestazione non può essere remunerata/indennizzata più volte. Pertanto, i criteri di indennizzo dovranno basarsi su causali diverse

⁷⁷ Performance

⁷⁸ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie... f) i criteri generali per l'attribuzione dell' indennità per specifiche responsabilità di cui all' art. 84 del presente CCNL.

⁷⁹ CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità 1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all' organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell' art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all' art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un 103 massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell' Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all' art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo: - 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; - 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; - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall' essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; - specifiche responsabilità derivanti da compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; - 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.); project manager e personale di supporto; - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D Lgs n. 50 del 2016; - 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. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico 104.3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l' art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018

13. Al personale titolare di specifica responsabilità di cui al comma precedente può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16 Novembre 2022. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.

2. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Cdr titolari di E.Q. finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

3. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

4. Il budget complessivo nonché quello per Cdr, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

5. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA.

Titolo IX

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 27 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge⁸⁰

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 2 lett. g⁸¹, del CCNL 16 Novembre 2022, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le già menzionate risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a)⁸² del CCNL del 16 Novembre 2022.

⁸⁰ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie. ... g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

⁸¹ 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 i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018.

⁸² Art. 79 comma 2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno: a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c); delle 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; d), f), g), j), k) del CCNL 21/05/2018.

Art. 28 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo⁸³.

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 Novembre 2022⁸⁴ nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b)⁸⁵ dell'Art. 98⁸⁶ del precitato CCNL Utilizzo, nonché della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98⁸⁷, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.
2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite

Utilizzi	Valore	%	Valore €
	Risorse		
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.			

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili
4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in

⁸³ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - l) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2, Art. 82 Welfare integrativo 1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, 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 e delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale; 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018. 3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. c) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2. 4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1, lett. e), comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente. 5. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

⁸⁴ b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82.

⁸⁵ Art. 98 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

⁸⁶ 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riorganizzazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli apparati di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta e la legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fissi e finanziari. 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui al 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 settembre 2007, n. 151. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotate di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo e accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UPBIRCA e degli uffici centrali di bilancio e della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica. 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di test scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € __, __ per l'università, di € __, __ per la secondaria di II° grado, di € __, __ per la secondaria di I° grado, di € __, __ per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

Voce	Importo max. concedibile	Requisiti
Università	€ 0,00	- superamento almeno 3 esami nell'anno accademico - media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 25 - non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari a 8

8. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € ____,00 per dipendente.

9. La voce di cui alla lettera e) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € ____,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del __% con un massimale complessivo per dipendente di € ____,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

Titolo X

Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 29 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative⁸⁸.

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 17, comma 6⁸⁹ del CCNL 16 Novembre 2022, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 79 del citato CCNL, si provvede a convocare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:

- Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta:
 - a. l'ampliamento delle competenze in capo alle Aree Funzionali, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato;
 - b. l'istituzione aggiuntiva di una o più Aree Funzionali.

3. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.

⁸⁸ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: a) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79.

⁸⁹ 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).



4. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.

5. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, comporta ipso facto, un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022.

6. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle posizioni organizzative.

Art. 30 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura -

1. Ai sensi dell'art. 27, del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7 lett. j) e art. 20 lett. h) del CCNL del 16 Novembre 2022⁹⁰, al titolare di incarico di EQ formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio di Avvocatura dell'ente, può essere erogato in aggiunta alla retribuzione di risultato, anche un trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale.

2. Il trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

3. La correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti dall'art. 9 del D.L. n.90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, quale quota degli onorari degli avvocati è disciplinata nel modo come appresso indicato:

- a) Nel caso in cui la somma degli onorari sia \leq al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede, ricorrendone i presupposti, alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;
- b) Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia $>$ del 50% della retribuzione di risultato spettante, ricorrendone i presupposti, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia \Rightarrow al 100% della retribuzione di risultato.

Art. 31 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge⁹¹ -

1. Ai sensi 20 comma 1 lett. h)⁹², al titolare di incarico di E.Q., ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17⁹³ del CCNL 16 Novembre 2022, previsto da specifiche disposizione di legge nel modo come appresso indicate:

⁹⁰ Art. 20 (compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ - lett. h) i) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014 (Riforma degli onorari dell'Avvocatura generale dello Stato e delle avvocature degli enti pubblici)

⁹¹ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa - soggetti e materie: j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

⁹² h) i) compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36 del 2023; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 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 L. 145 del 30/12/2018; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio; - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

⁹³ Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato 1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle 27 responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. 3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. 5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle aliquote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 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 L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. La correlazione fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato per competenza, salvo diversi e precedenti accordi già stabiliti in sede locale, è calcolata nel modo come appresso indicato:

- a) (Valore della retribuzione di risultato attribuita a conclusione dell'iter di valutazione) + (valore del trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge) * ____%

3. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

Titolo XI

Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 32 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro⁹⁴-

1. L'Ente applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'ente provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza per i lavoratori che esercitano la propria prestazione lavorativa in presenza prevedendo dei focus per il Lavoro a Distanza di cui all'art. 63 e passim del CCNL 16.11.2022.

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

⁹⁴Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa - soggetti e materie: m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.



4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno e all'esterno dei locali aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:

- a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
- b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
- c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia in presenza sia a distanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 33 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi⁹⁵

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi a rendere l'Informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022 e alle RSU.

2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'Informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.

3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

⁹⁵ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie. 1) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.



Art. 34 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale⁹⁶.

1. L'amministrazione può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.
2. Il già menzionato limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.
1. La disciplina di cui al presente art. non trova applicazione per i titolari di E.Q. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
2. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.
4. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano i commi successivi al 6° di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000⁹⁷

Titolo XII

Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 35 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora venga istituito il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario

⁹⁶ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie. n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21/05/2018;

⁹⁷ I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione al soggetto di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'14/1999.

⁹⁸ Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

¹⁰ Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

¹¹ In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del CCNL dell'14/1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

¹² Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, b. ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferire al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti; c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

¹³ La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

¹⁴ I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto organico.

¹⁵ I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un biennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

¹⁶ Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'14/1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.

4. Al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
 - a) quando effettua, nell'arco temporale preso a riferimento secondo la disciplina di cui al successivo articolo, una effettiva alternanza equilibrata e avvicinata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
 - b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
5. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due (ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.
6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.
7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
 - a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicinata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
 - b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
 - c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria.
8. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.
9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022.



10. Ai sensi del dell'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4 lett. z) del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:

9. beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
10. assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
11. sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
12. si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
13. lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
14. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 36 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022⁹⁸ –

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono 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.

2. È facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 30, comma 4, dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

4. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

Art. 37 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multi periodali)⁹⁹

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99¹⁰⁰, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro.

⁹⁸ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: b) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

⁹⁹ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999.

¹⁰⁰ 22. Riduzione di orario. 1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettemanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995 (42), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi. 2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti.

2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di Contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettimanale costituisce condizione necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di Contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di cui trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione della stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:

- a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;
- b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.

3. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.

4. Spetta agli organi di controllo interno, collegio dei revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL dell'1.4.99 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.

5. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.

6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

Art. 38 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno¹⁰¹. Aran¹⁰²

1. Ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è data la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo¹⁰³ in luogo della

ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento. 3 La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6 luglio 1995 (43) è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4. 4 Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

¹⁰¹ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: ac) previsione della 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); 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.

¹⁰² La nuova disciplina del turno festivo infrasettimanale contenuta nel CCNL Funzioni Locali siglato in data 16.11.2022, che prevede la facoltà del lavoratore di optare per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell'indennità di turno, è immediatamente efficace? Spetta al lavoratore decidere di fruire del riposo in luogo della maggiorazione? All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la "previsione della 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)". Solo se previsto in un CCT, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo o anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

Più essere riconosciuto più di un giorno di riposo compensativo ad un lavoratore che abbia reso una prestazione lavorativa di 12 ore nel giorno del riposo settimanale?

Nel caso di personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) ed in via eccezionale (e quindi al di là dell'orario di lavoro settimanale di 36 ore) presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), ai fini della individuazione della disciplina applicabile, occorre fare riferimento a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 4.10.2001, secondo il quale "1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) (ora art.10 del CCNL del 9.5.2006), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo". Relativamente alla portata applicativa di tale disciplina, anche sulla base della formulazione della stessa, l'Aran nei propri orientamenti ha sempre precisato che:

Cs
HP

corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d)¹⁰⁴; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla già menzionata indennità di turno.

2. Il dipendente che intende avvalersi della facoltà di cui al precedente comma, deve darne comunicazione preventiva al proprio responsabile di servizio presso cui lo stesso risulta incardinato¹⁰⁵.

3. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dal giorno successivo la sottoscrizione del presente CCIA¹⁰⁶.

Art. 39 - Lavoro Straordinario -

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Cdr titolare di E.Q., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL 16 Novembre 2022 (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

a) dal punto di vista del trattamento economico, al lavoratore che presta lavoro nel giorno del riposo settimanale spetta solo un compenso aggiuntivo pari ad una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del CCNL del 9.5.2006, commisurato alle ore di lavoro effettivamente prestate (pertanto, ad esempio, fatto 100 il valore della retribuzione oraria di cui all'art.10, comma 2, lett. b), del CCNL del 9.5.2006 l'importo del compenso dovuto al lavoratore sarà pari a 50 - e non a 150 per ogni ora di lavoro prestato);

b) al lavoratore spetta, sulla base della medesima disciplina contrattuale, anche un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa effettivamente resa (dichiarazione congiunta n. 13 allegata al CCNL del 5.10.2001). Le suddette ore dovranno essere portate in detrazione alla durata ordinaria della settimana in cui il lavoratore fruirà del riposo compensativo. Pertanto il lavoratore, ad esempio, nel caso di un orario di lavoro articolato su sei giorni settimanali, in presenza di una prestazione effettiva di 12 ore resa nel giorno del riposo settimanale, beneficerà di una giornata intera di riposo compensativo (corrispondente mediamente a 6 ore) più un ulteriore periodo di riposo pari a alle ulteriori 6 ore. Secondo la disciplina contrattuale, tale riposo deve essere fruito entro il termine di 15 giorni dalla prestazione e comunque non oltre il bimestre successivo. Tali termini non hanno natura perentoria, ma sollecitatoria del corretto adempimento da parte del datore di lavoro pubblico. L'ente, necessariamente ed anche tempestivamente, deve provvedere sempre a far fruire questi riposi al personale interessato. In proposito si deve ricordare che si tratta di un riposo volto a consentire al lavoratore di godere di quello settimanale, espressamente garantito dalla legge come diritto soggettivo, dallo stesso precedentemente non fruito per ragioni di servizio. Proprio, per tale aspetto, si esclude la possibilità del dipendente di non fruire del riposo compensativo e, conseguentemente, la possibilità di una sua eventuale monetizzazione.

¹⁰⁴ d) turno festivo o infrasettimanale; maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

La nuova disciplina del turno festivo infrasettimanale contenuta nel CCNL Funzioni Locali siglato in data 16.11.22, che prevede la facoltà del lavoratore di optare per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell'indennità di turno, è immediatamente efficace? Spetta al lavoratore decidere di fruire del riposo in luogo della maggiorazione? All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la "previsione della 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)". Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

¹⁰⁵ Aran: La nuova previsione contenuta all'art. 30, comma 5 lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativamente al turno festivo o infrasettimanale, da quando si applica? È legittimo riconoscere l'incremento dell'indennità con effetto retroattivo al 2019? L'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) spettante ai lavoratori in un turno festivo o infrasettimanale è applicabile dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL senza alcun effetto retroattivo, in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del citato CCNL del 16/11/2022.

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione prevista, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.

6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;

7. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

9. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la Partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.

10. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

11. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs 66/2003

Art.40¹⁰⁷ - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022¹⁰⁸ -

15. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL 1/4/1999¹⁰⁹.

16. In ogni caso l'elevazione del limite di cui al precedente comma 1, potrà avvenire:

¹⁰⁷ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

¹⁰⁸ 3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1-4-1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

¹⁰⁹ 4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

- a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;
 - b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;
 - c) per comprovate ragioni di natura eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 1.4.99.
17. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1.4.99, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.
18. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti all'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multi periodale secondo la disciplina prevista nel presente CCIA.

Art. 41 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;
2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le diverse Aree Funzionali in relazione al numero e all'area professionale dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 17 del presente CCIA.
3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Aree di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Cdr.

Art. 42- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo¹¹⁰ -

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi comma 4 dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni

¹¹⁰Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore).



futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Servizio, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

7. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

8. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

9. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 43 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1¹¹¹ -

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio¹¹² e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del Cdr interessato.

3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL del 2018, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia > di 4 e < 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.

¹¹¹ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.

¹¹² Art. 24 Reperibilità 1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. 2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. 4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. 5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non 32 inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. 6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensato, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14/9/2000 o con equivalente recupero orario: per le stesse ore

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022.

Art. 44 - 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 familiare¹¹³ -

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 36 del CCNL 16 Novembre 2022¹¹⁴, l'ente compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale incardinato nel medesimo Cdr.

2. All'interno delle fascia temporale di cui al precedente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:

a. *esigenze di servizio:*

a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;

a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;

b. *esigenze del personale:*

b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

Art.45¹¹⁵ - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022¹¹⁶

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4 - 7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000

¹¹³ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: p) i 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.

¹¹⁴ Art. 36 Orario di lavoro flessibile 1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. 2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro. 3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. 4. 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: - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; - assistono familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992; 46 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. 5. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 27 del CCNL del 21/05/2018.

¹¹⁵ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL.

¹¹⁶ Art. 31 Orario multiperiodale 1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. 2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane. 3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative. 9. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 21/05/2018.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili di Cdr interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.

3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.

4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022, è confermato. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art.46¹¹⁷ - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2¹¹⁸ del CCNL 16 Novembre 2022-

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, è confermata in sei mesi.

2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. r) del CCNL 16 Novembre 2022, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.

3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:

- c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
- e) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- f) fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
- g) rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
- h) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
- i) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- j) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;

4. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

¹¹⁷ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL.

¹¹⁸ 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi

Titolo XIII

Personale di Polizia Locale

Art. 47 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 97 del CCNL del 16 Novembre 2022¹¹⁹, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

2. La misura effettiva dell'indennità di cui al presente articolo è determinata in relazione al grado rivestito, secondo quanto previsto dalle norme in materia di polizia locale e politiche regionali per la sicurezza, dall'area professionale di appartenenza, secondo la disciplina come appresso indicata:

Distintivi di Grado

Are	Grado	Funzione	Attribuzione - δ -
	Agente di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	0
	Agente scelto di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	0
	Assistente di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	5
Istruttori	Assistente scelto di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	10
	Assistente Capo di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	20
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Sottotenente di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	30
	Tenente Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	40
	Capitano di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	50

Caratteristiche Dimensionali - Istituzionali

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Attribuzione - δ -
Ente con popolazione	<= 1.000 b	5
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	10

¹¹⁹ Art. 97 Indennità di funzione 1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. 3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa). 4. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni); 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 integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL; 116 f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. 5. Gli oneri per la corrispondenza dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). 6. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018.

Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	20
Ente con popolazione	>15.000	30

Caratteristiche Sociali - Ambientali

Caratteristiche Sociali - Ambientali	Attribuzione - δ -
Ente con alto tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	40
Ente con tasso medio di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	30
Ente con basso tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	15

Determinazione della misura dell'indennità di funzione

3. La misura individuale dell'indennità è determinata, nei limiti delle risorse stanziare, dal controvalore monetario dei punteggi assegnati. Il controvalore monetario è esitato dall'applicazione della seguente modalità di calcolo:

$(\sum \text{delle risorse stanziare} / \sum \text{dei punteggi assegnati}) * \text{il punteggio conseguito da ciascun destinatario dell'indennità.}$

4. L'indennità di cui al comma precedente è corrisposta solo ed esclusivamente in relazione all'esercizio delle mansioni collegate alla funzione di cui al comma precedente e in relazione al tempo dedicato. In caso di tempo frazionato con altre mansioni non afferenti al servizio di Polizia Locale, la misura della stessa è proporzionalmente rideterminata.


5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità connessa all'esercizio di particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 22 del presente CCIA

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: SINIGALLIA

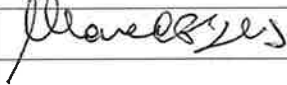
Data: 24.11.2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	<u>OLGA BURCA</u>	
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP - CGIL		
CISL - FP		
UIL - FPL		
CSA - RAL		
CISAL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA

Co



FIGUS MANUELA	

Aran: Nuova disciplina delle posizioni organizzative

CFL178

AL MOMENTO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE, LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEVE ESSERE RIPARAMETRATA AUTOMATICAMENTE IN FUNZIONE DEL NUOVO VALORE MASSIMO DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 (CON IMPORTO MASSIMO FISSATO A 18.000 EURO)?

Al riguardo, preme evidenziare che il primo comma dell'art. 13, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme, relative al sistema di classificazione, ha precisato che tutte le disposizioni previste nel Titolo III sull'Ordinamento professionale entreranno in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del CCNL. La decorrenza posticipata, pertanto, tenuto conto della data di sottoscrizione del CCNL, deve essere intesa al 1° aprile del 2022.

Quindi, alla predetta data, come chiarisce il seguente comma 3 dello stesso art. 13, gli incarichi di posizione organizzativa in essere, in prima applicazione, dovranno essere automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ. Tuttavia, gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt 13 e ss del CCNL del 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

CFL169B

I COMPENSI DERIVANTI DALLE PREVISIONI DI CUI ALL'ART. 16 DEL D.L. 98/11 (PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE) POSSONO RIENTRARE NELLA FATTISPECIE DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. H DEL CCNL 21.05.2018?

Si ritiene che i compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possano rientrare nella fattispecie dei compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, e che pertanto possano andare a favore anche dei titolari di incarico di posizione organizzativa. Preme evidenziare che analoga disposizione è prevista all'art. 20, comma 1, lett. h) del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022¹²⁰, relativamente all'istituto dei "Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ", che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL.

CFL167C

¹²⁰ h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 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 L. 145 del 30.12.2018; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio; - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

IN UN COMUNE CON DIRIGENZA, QUALORA PER EFFETTO DI UNA RIORGANIZZAZIONE VENGANO MENO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DOVE CONFLUISCONO LE RISORSE?

Con riferimento al quesito in oggetto, si evidenzia che all'art. 15, comma 7, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 viene previsto che "Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67."

La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate, in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, di cui sopra, è oggetto di "Confronto", ai sensi di quanto previsto dalla lett. g) comma 2, dell'art. 5, del medesimo CCNL.

In sostanza, non è prevista una confluenza automatica delle risorse di che trattasi a favore di altri stanziamenti. È, invece, prevista la facoltà di alimentare le risorse decentrate di cui all'art. 67 previo confronto con la parte sindacale.

CFL162

E' POSSIBILE ATTRIBUIRE UN INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD UN DIPENDENTE INQUADRATO IN CATEGORIA C, PUR IN PRESENZA DI PERSONALE INQUADRATO IN CATEGORIA D?

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, commi 3 e 4 del CCNL del 21.05.2018, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, dello stesso CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in categoria "D", non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D".

CFL161

L'ISTITUTO DELLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI DI CUI ALL'ART. 69 DEL CCNL 21/05/2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI SI APPLICA ANCHE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE?

La norma del CCNL del 21/05/2018 contenuta all'art. 69 non è rivolta ai titolari di Posizione Organizzativa, in quanto detta norma fa riferimento esclusivamente ai premi individuali di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) e non anche alla retribuzione di risultato delle PO di cui all' art. 15 del medesimo CCNL. Gli enti, sono comunque liberi di adottare anche per le Posizione Organizzative un meccanismo simile, attraverso la contrattazione integrativa dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 7, comma 4 lett. v) dello stesso CCNL

CFL160

UN ENTE CON DIRIGENZA CHE DECIDE, PER LA PRIMA VOLTA, DI ISTITUIRE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEGLI ARTT. 13, 14 E 15 DEL CCNL 2016/2018 DELLE FUNZIONI LOCALI, CHE ITER DEVE OSSERVARE PER COSTITUIRE LE RISORSE NECESSARIE AL LORO FINANZIAMENTO?

In relazione alla questione posta, ai fini del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, a regime, occorre fare riferimento alle disposizioni contrattuali previste dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018. Al riguardo, si ritiene, che il suddetto Ente dovrà tenere conto di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL del 21.5.2018. Quest'ultima previsione prevede, difatti, che sia oggetto di contrattazione integrativa "l'incremento delle risorse



di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67".

CFL156

IN CASO DI CONFERIMENTO DI UNA POSIZIONE ORGANIZZATIVA A PERSONALE ASSUNTO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE 311/2004, GIÀ TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE NELL'ENTE ORIGINARIO, LA SUA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PUÒ SUPERARE IL LIMITE DEI 16.000,00 LORDI ANNUI?

Tenuto conto delle particolari finalità perseguite con la disciplina contenuta all'art.1, comma 557, della legge n.311/2004 a favore di quelle amministrazioni di ridotte dimensioni che debbano reperire personale con competenze adeguate alla assunzione di responsabilità dei servizi, considerato che, nei casi di specie, si è in presenza di due distinti ed autonomi rapporti di lavoro (in relazione a ciascuno dei quali può essere attribuito un incarico di posizione organizzativa), si ritiene che il limite massimo complessivo, percepito dal singolo dipendente titolare dei due rapporti, pari a 16.000 euro annui lordi di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018 possa essere superato.

CFL140

L'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AFFIDATO AD UNA CATEGORIA "C" È COMPATIBILE CON L'ISTITUTO DELLE MANSIONI SUPERIORI?

Premesso che:

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 21/05/2018 le posizioni organizzative possono essere assegnate – di regola - esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria "D", sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui un Comune sia privo di posizioni di categoria "D", l'incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nelle categorie "C" o "B";
- ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 3, nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
- ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, commi 3 e 4, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria "D", ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria "D", oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D". In quest'ultima ipotesi, è orientamento consolidato di questa Agenzia che la determinazione della retribuzione di posizione dovrà seguire le regole ordinarie di cui all'art. 15 comma 2, potendo così variare da un minimo di € 5000 ad un massimo di € 16.000.

Nello specifico del quesito, ossia se tra i compensi spettanti all'incaricato di posizione organizzativa di categoria "C", possano essere riconosciute anche le "mansioni superiori", si evidenzia che l'art. 17, comma 5, del medesimo CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, in ordine al trattamento economico spettante al lavoratore, in applicazione della speciale disciplina derogatoria prevista dal comma 3 del medesimo articolo, ha dettato una disciplina specifica, prevedendo che al dipendente deve essere erogata la sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa che viene conferita al dipendente di categoria "C" nonché, sussistendone i presupposti, anche i compensi aggiuntivi dell'art.18 del

medesimo CCNL del 21/05/2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori, di cui all'art. 8 del CCNL del 14/09/2000. Si ritiene, comunque, che siano sempre fatti salvi i casi in cui sussistano i presupposti di legge di cui all'art 52, comma 2, del Dlgs 165/01.

CFL139

I COMPENSI PER IL LAVORO STRAORDINARIO ELETTORALE SPETTANO AL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IMPEGNATO IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI PER RINNOVO DEL CONSIGLIO COMUNALE?

Nel merito del tema in oggetto, si ritiene opportuno confermare che, come evidenziato in altri orientamenti applicativi consultabili sul sito istituzionale dell'Agenzia, nel caso di elezioni comunali, i compensi per lavoro straordinario possono essere riconosciuti ai titolari di posizione organizzativa solo nella specifica ipotesi considerata nell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 norma espressamente richiamata dall'art. 18, comma 1, lett d) del CCNL del 21.05.2018.

CFL135

AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018, IN AGGIUNTA ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PUÒ ESSERE EROGATA L'INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 70 BIS COMMA 1, RELATIVA ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DISAGIATE?

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati unicamente i compensi elencati all'art. 18 del medesimo CCNL. Tra i compensi aggiunti ivi elencati non è compresa l'indennità di cui all'art. 70 bis comma 1, relativa allo svolgimento di attività disagiate.

CFL123



PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IL CCNL 21.05.2018 PREVEDE UNA QUOTA NON INFERIORE AL 15% DEL COMPLESSIVO AMMONTARE DELLE RISORSE FINALIZZATE ALL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DI TUTTE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ISTITUITE. È POSSIBILE, CON RIFERIMENTO AD UN ANNO, AUMENTARE TALE PERCENTUALE CON LE RISORSE CHE PURE ESSENDO GIÀ FINALIZZATE AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN QUELLO STESSO ANNO, A CONSUNTIVO, RISULTINO NON ESSERE STATE EFFETTIVAMENTE UTILIZZATE O ESSE DEBONO ESSERE OBBLIGATORIAMENTE CONSIDERATE ECONOMIE?

Con riferimento alla questione in oggetto si deve anzitutto osservare che per effetto della nuova disciplina contrattuale, è cambiata la regolamentazione concernente la retribuzione di risultato, con il superamento del precedente sistema incentrato su una quantificazione individuale espressa in percentuale della retribuzione di posizione in godimento del lavoratore incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

La nuova disciplina (art.15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018), analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, prevede per il finanziamento della retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

In relazione a tale ammontare di risorse le parti, in sede di contrattazione integrativa, stabiliscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Non sembrano sussistere impedimenti a che la percentuale minima del 15% prevista dal CCNL possa essere implementata, con riferimento ad un anno, con le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quel medesimo anno le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate.

Pertanto, in sede di contrattazione integrativa, potrebbero essere stabiliti anche i criteri per incrementare, in presenza di tali ulteriori risorse, il valore già determinato in via ordinaria per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (fermo restando, comunque, la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, cui sia stato affidato l'incarico ad interim di altra posizione organizzativa).

In tal modo le risorse non utilizzate sarebbero impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il "risparmio", senza neppure problemi di trasporto nell'anno successivo.

"Ove tale percorso non sia ritenuto conforme agli interessi dell'ente, questo potrebbe anche decidere di non ricorrervi, considerando le risorse comunque non utilizzate in sede di erogazione della retribuzione di risultato di un determinato anno come mere economie di spesa".

CFL109

LA PERCENTUALE DEL 15% DI CUI ALL'ARTICOLO 15, COMMA 4, DEL CCNL 21.05.2018 DEVE ESSERE CONSIDERATA ANCHE UN VINCOLO PER LA QUANTIFICAZIONE MINIMA INDIVIDUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA?

Con riferimento alla questione in esame, per quanto di competenza, si deve anzitutto tenere presente che l'art.15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, innovando il precedente sistema incentrato su una quantificazione individuale espressa in percentuale della retribuzione di posizione in godimento del lavoratore incaricato della titolarità di posizione organizzativa (art.10, comma 3, del CCNL del 31.4.1999), prevede, per il finanziamento della retribuzione di risultato, una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. La percentuale del 15%, dunque, non costituisce più un valore standard ordinario o minimo della retribuzione di risultato, ma rappresenta solo il quantum minimo delle risorse complessivamente disponibili per il trattamento economico accessorio dei titolari di posizioni organizzative da destinare obbligatoriamente al finanziamento dell'istituto della retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Sono gli enti, infatti, che definiscono, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. Nel nuovo ambito regolativo, pertanto, è l'ente che definisce il valore della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, sulla base dei criteri generali preventivamente contrattati con le OO.SS.

CFL101A

LADDOVE SIANO STATE DELEGATE AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA FUNZIONI CON ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI PROVVEDIMENTI FINALI A RILEVANZA ESTERNA, È POSSIBILE PER TALI DIPENDENTI, FERMO RESTANDO LE 36 ORE SETTIMANALI, ARTICOLARE L'ORARIO GIORNALIERO IN ENTRATA E IN

USCITA SECONDO LE PROPRIE NECESSITÀ, QUINDI DEROGANDO ALL'ORARIO DI SERVIZIO DELL'ENTE ANCHE OLTRE LA FLESSIBILITÀ D'ORARIO REGOLAMENTATA PER LA GENERALITÀ DEL PERSONALE?

Con riferimento alla problematica in esame, l'Agenzia ha già avuto modo di precisare che il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore (mentre, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 e salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire).

L'orario minimo settimanale deve essere soggetto alla vigente disciplina applicabile a tutto il personale dell'ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Il vigente CCNL 21.05.2018 non attribuisce, in particolare, né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto all'autogestione dell'orario settimanale, consentita, invece, al solo personale con qualifica dirigenziale.

Tali criteri interpretativi si ritiene non siano derogabili neppure nel caso in esame, atteso che il CCNL non ha previsto per tale fattispecie alcuna deroga alla regola generale.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

CFL84A

ESISTONO CONDIZIONI ULTERIORI AI CASI DI CALAMITÀ NATURALI CHE CONSENTANO DI CORRISPONDERE IL PAGAMENTO DEL COMPENSO PER IL LAVORO STRAORDINARIO AD UN DIPENDENTE TITOLARE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA?

La fattispecie è regolata dalla normativa prevista dall'art. 40 del CCNL del 22.1.2004, la quale prevede che "1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa."

L'art. 18, c. 1, lett) e) del CCNL del 21 maggio 2018, in materia di trattamento economico spettante ai titolari di posizione organizzativa, richiama espressamente i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali ribadendo che gli stessi possono essere riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali.

In generale, tenuto conto anche delle modalità di finanziamento richieste dalla disciplina contrattuale, può affermarsi che le calamità naturali si identificano con quelle situazioni che hanno avuto espressamente tale formale riconoscimento dal Governo e/o dalle Regioni in base alla vigente legislazione in materia, con l'apprestamento delle necessarie risorse per fronteggiarle.

L'inequivoca formulazione della clausola contrattuale evidenzia la chiara volontà delle parti negoziali di limitare la deroga della corresponsione del lavoro straordinario a favore del titolare di posizione organizzativa alla sola ipotesi del lavoro straordinario connesso a calamità naturali.

Pertanto non è possibile configurare tale possibilità in qualsiasi altra fattispecie non espressamente e formalmente riconducibile a quelle considerate dalla disciplina contrattuale.

CFL59

QUALI SONO LE CORRETTE MODALITÀ APPLICATIVE DELL'ART.17, COMMA 6, DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 21.5.2018 PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA RICONOSCERE AL DIPENDENTE CHE, GIÀ TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO L'ENTE DI APPARTENENZA, SIA UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE ED INCARICATO DI ALTRA POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO ALTRO ENTE O PRESSO SERVIZI IN CONVENZIONE O PRESSO UNA UNIONE DI COMUNI, SECONDO LA DISCIPLINA DEGLI ART.14 E 13 DEL CCNL DEL 22.1.2004?

La disciplina dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in connessione le precedenti e vigenti disposizioni degli 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, ai fini della sua attuazione, richiede che:

- a) un dipendente di un ente sia utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione; in base al citato art.14, comma 1, la convenzione di utilizzo a tempo parziale, deve disciplinare in particolare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro (nell'ambito dell'orario d'obbligo complessivo normalmente di 36 ore settimanali) e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- b) l'affidamento al suddetto dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza di una posizione organizzativa, di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore o presso il servizio in convenzione;
- c) deve determinarsi, quindi, una situazione di contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due diverse e distinte posizioni organizzative, una presso l'ente di



appartenenza e l'altra presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o presso il servizio in convenzione;

Spetta al datore di lavoro pubblico, nell'ambito della sua autonoma responsabilità gestionale, la valutazione della effettiva sussistenza di tali presupposti.

Ove questi, siano presenti, si potrà dare luogo all'applicazione della disciplina del citato art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, che, ribadendo quanto già previsto dai richiamati artt. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, dispone che:

- a) l'ente di appartenenza continua a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- b) l'Unione, l'ente, o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- c) al fine di compensare effettivamente la maggiore gravosità connessa alla titolarità di due posizioni organizzative e lo svolgimento delle prestazioni in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui si è detto (Unione, Ente utilizzatore e servizio in convenzione) possono altresì corrispondere, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa, con oneri a proprio carico;
- d) quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione, considerata nel suo valore pieno, prevista dalla disciplina contrattuale;
- e) l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere, comunque, poi riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;
- f) gli oneri della eventuale maggiorazione della retribuzione riconosciuta dall'ente utilizzatore a tempo parziale, dal servizio in convenzione e dall'unione di comuni sono posti a carico di questi;
- g) in coerenza con la ratio dell'istituto e con gli orientamenti applicativi già formulati in materia, il riproporzionamento deve essere effettuato in relazione al numero delle ore che il dipendente effettivamente è chiamato a rendere presso l'ente di appartenenza e presso l'utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;
- h) per effetto della nuova disciplina, tenuto conto anche delle regole in materia di valori della retribuzione di posizione recate dall'art.15 del CCNL del 21.5.2018, è venuto meno anche il precedente tetto di € 16.000, previsto dai precedenti artt.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 per le ipotesi considerate;
- i) un esempio, potrà chiarire la disciplina:

Ente datore di lavoro:

Valore posizione organizzativa intero: **€ 11.300,00**

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso:
€ 5.650,00

Ente utilizzatore a tempo parziale, Unione o Servizio in convenzione:

Valore posizione organizzativa intero: **€ 11.300,00**

Valore eventuale incremento del 30% (valore massimo): **€ 3.390,00**

Valore posizione organizzativa intero con l'incremento del 30%: **€ 14.690,00**

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: €
7.345,00

Si coglie l'occasione per evidenziare che anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di

comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004;

- pertanto, anche nel caso in esame la disciplina applicabile deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

CFL40

L'ART.17, COMMA 6, DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 21.5.2018 DISCIPLINA L'UTILIZZO IN CONVENZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PREVEDENDO LA POSSIBILITÀ DI MAGGIORARE LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SINO AD UN MASSIMO DEL 30% DEL VALORE DELLA STESSA. L'ONERE DI TALE MAGGIORAZIONE COMPETE ALL'ENTE CHE UTILIZZA IL LAVORATORE IN CONVENZIONE?

Nell'ambito delle disposizioni particolari sulle posizioni organizzative sono state dettate, anche alcune previsioni concernenti le specifiche ipotesi di conferimento della titolarità di posizione organizzativa ad un dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o in un servizio convenzione o presso una unione di comuni e già titolare di altra posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza (art.17, commi 6 e 7, del CCNL delle Funzioni Locali del 22.1.2004), ai sensi degli art.14 e 13 del CCNL del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 22.1.2004.

Sulla base della nuova disciplina, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dall'unico lavoratore titolare di incarico di posizione organizzativa presso due diversi enti, i soggetti di cui sopra si è detto (l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni) possono riconoscere una maggiorazione della retribuzione di posizione relativa alla posizione organizzativa attribuita al suddetto lavoratore presso gli stessi, determinata in base ai criteri di graduazione dagli stessi adottati, di importo non superiore al 30% della stessa.

La disciplina contrattuale (art.17, comma 6, ultimo alinea), poi, prevede espressamente anche che "...i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì **corrispondere con oneri a proprio carico**.....).

Quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione prevista dalla disciplina contrattuale.

Si ricorda, peraltro, che l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere comunque riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni.

CFL38

PUÒ UN ENTE DECIDERE, AUTONOMAMENTE, DI RIDURRE PER UN ANNO LO STANZIAMENTO DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, AI SENSI DELL'ART.15, COMMA 5, E DELL'ART.67, COMMA 1, DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 21.5.2017, PER AVVALERSI DELLA FACOLTÀ DI INCREMENTARE, NELLO STESSO ANNO, IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE, DI CUI ALL'ART.15, COMMA 7, DEL MEDESIMO CCNL DEL 21.5.2018? SUCCESSIVAMENTE, POTRÀ RIPRISTINARE L'ORIGINARIO AMMONTARE DELLO STANZIAMENTO DI CUI SI TRATTA? QUALE MODELLO DI RELAZIONI SINDACALI È NECESSARIO RISPETTARE?

Relativamente a tale problematica, non sembrano sussistere impedimenti contrattuali a che un ente riduca per un periodo definito, ad esempio per un anno, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle

C6


incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004.

Pertanto, anche nel caso di un dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione o presso una Unione di comuni, con contestuale conferimento della titolarità di due distinte posizioni organizzative, come sopra detto, la disciplina applicabile per la retribuzione di risultato deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

CFL49

NEL CASO DI UTILIZZO DI UN DIPENDENTE A TEMPO PARZIALE, GIÀ TITOLARE DI UNA POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO L'ENTE DI APPARTENENZA ED AL QUALE SIA CONFERITO UN ALTRO INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DALL'ENTE CHE SI AVVALE DELLE SUE PRESTAZIONI, AI SENSI DELL'ART.14 DEL CCNL DEL 22.12004, TROVA ANCORA APPLICAZIONE LA DISCIPLINA DEL COMMA 5 DEL SUDDETTO ART.14 ("....PER LA EVENTUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO L'IMPORTO PUÒ VARIARE DA UN MINIMO DEL 10% FINO AD UN MASSIMO DEL 30% DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN GODIMENTO.")?

In ordine a tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018;

- infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10,



posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, ampliando in tal modo le possibilità di incrementare, per quell'anno, le risorse del Fondo del personale (previo confronto sindacale, ai sensi dell'art.5, comma 2, lett.g), del CCNL del 21.5.2018 e utilizzando gli strumenti dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018).

L'anno, successivo, invece, l'ente potrà ripristinare lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'art.7, comma 3, lett. u), del CCNL del 21.5.2018.

Infatti, l'intervento della contrattazione integrativa, sulla base della formulazione testuale della disciplina contrattuale, deve ritenersi necessario solo nell'ipotesi di incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative che vada al di là dell'ammontare complessivo di quelle che, ai sensi dell'art.15, comma 5, e dell'art.67, comma 1 del CCNL del 21.5.2018, sono state originariamente stornate dal fondo nell'anno 2018 (anno di partenza del nuovo fondo ex art.67 del CCNL del 21.5.2018) e sono state vincolate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Aran: Profili professionali per le attività di informazione e comunicazione

CFL187

LA DISCIPLINA DEI PROFILI PROFESSIONALI PER LE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE, INTRODOLTA CON IL CCNL DEL 21.05.2018, VIENE DISAPPLICATA CON L'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL CCNL DEL 16.11.2022?

Preme evidenziare che, i sensi di quanto disposto dal comma 8, dell'art. 2 del CCNL Funzioni Locali, del 16.11.2022, viene sancito il principio generale di tecnica redazionale del contratto, in forza del quale: *"Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL"*.

Dal combinato disposto degli artt. 2, comma 8, e 21 (rubricato "Disapplicazioni") del medesimo testo contrattuale si evince chiaramente che l'art. 18 bis del CCNL del 21.05.2018 è ancora pienamente in vigore, in quanto non espressamente disapplicato o sostituito da successive disposizioni.

Tra l'altro nell'esemplificazione dei profili contenuta nella Tabella A "Declaratorie" in calce al CCNL, sia nell'Area Istruttori che nell'Area dei Funzionari ed EQ, sono richiamati i profili delle attività di informazione e comunicazione previsti dall'"Accordo tra l'A.Ra.N, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI siglato il 7.04.2022.



