

CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DELLA COMUNITA' MONTANA
SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO
DEL 27.11.2023

Anni 2023 - 2025



Sommario

Art. 1 - Disposizioni preliminari	5
Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale	8
Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione.....	8
Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali	9
Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali	11
Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori	11
Art. 7 - Relazioni Sindacali	12
Art. 8 – Informazione.....	12
Art. 9 – Confronto	13
Art 10 – Contrattazione.....	14
Art. 11 - Clausole di raffreddamento	15
Art. 12 - Interpretazione Autentica	16
Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali.....	17
Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa.....	17
Art. 15 - Condizioni all’Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate	18
Art. 16 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance	19
Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	20
Art. 18 - Differenziazione del premio individuale art. 81 CCNL 16.11.2022	22
Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	23
Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari	24
Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree.....	24
Art. 22 - Principi Generali	29
Art. 23 - Criteri generali Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro	30
Art. 24 - Indennità di servizio esterni di vigilanza	31
Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità	32
Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.....	34
Art. 27 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	34
Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione ed risultato degli incaricati di elevata qualificazione	35
Art. 29 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge .	35
Art. 30 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	36
Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione di servizi	36
Art. 32 - L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	37
Art. 33 - Attività svolte in regime di turnazione.....	37
Art. 34 - Elevazione dei limiti previsti dall’art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022	38

Art. 35 - 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. 36 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno	40
Art. 37 - Lavoro Straordinario.....	40
Art. 38 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.	42
art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022	42
Art. 39 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 40- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo	42
Art. 41 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1.....	43
Art. 42 - 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	43
Art. 43 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione.....	43
dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022	43
Art. 44 - 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- ..	44
Art. 45 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale	45

Contratto collettivo decentrato integrativo Aziendale

COMUNITA' MONTANA SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO (Provincia del Sud Sardegna)

L'anno duemilaventitre, il giorno 27 del mese di Novembre alle ore 15:30 presso la sala Giunta della Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Giorgio Sogos (collegato telematicamente)
2. Componente	Ing. Coni Simone

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L. - FP	
C.I.S.L.- FP	Paola Sarigu
UIL - FPL	
CSA - RAL	
CISAL	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome

Le parti suindicate stipulano il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDI).



Titolo I Disposizioni Generali

Art. 1 - Disposizioni preliminari

1. Alla Contrattazione decentrata integrativa 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 decentrati, 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 Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito (CCDIA), 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 3 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 3 del CCNL del 16 Novembre 2022, l'ente, deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla 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 mail ordinaria 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 trattativa 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 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 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 9 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 8 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 CCDIA 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 CCDIA entreranno in vigore con decorrenza dal 01/01/2023, 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.

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Collettiva Integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022.



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. 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 CCDIA 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 CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ del 4 dicembre 2017 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 statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 13 del citato CCNQ del 4 dicembre 2017. 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. 15 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:

e) 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 categorie 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;

f) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

g) in caso d'assemblea, l'Amministrazione di appartenenza individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

h) 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;

i) 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., ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 4.12.2017;
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, 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 CCDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ 4.12.2017 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. 4 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,
 - a) i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;

- b) il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- c) i dati sui contratti a tempo determinato;
- d) i dati sui contratti di somministrazione;
- e) 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 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 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16 Novembre



- 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 del CCN 16 Novembre 2022 (Organismo paritetico), in sede di, ricorrendone i presupposti di cui al comma 1 del già menzionato art. 6, 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;

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, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art. 3 del presente CCDIA.
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. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come

interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.

4. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022.

5. 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.

6. 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.

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 contrattare.

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 motivatamente 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 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 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 5 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. Lo stesso ente provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	1

Titolo V

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

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

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 Fondorisorsa 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 2 dell'art. 80 del richiamato CCNL:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 11 Novembre 2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 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) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (ISTAT);
- 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;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 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), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 11 Novembre 2022, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g) 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 2.

5. Ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 11 Novembre 2022, sulla materia di cui al presente articolo, 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 con Accordo Unilaterale, 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 45giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b e c 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.

2. 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.

3. L'ente può stanziare le risorse variabili 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.

4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inserite 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 sfornamento 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 oggetto di Contrattazione

Ciclo di Gestione delle Performance

Art. 16 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance

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*. 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 performance

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

- a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- c) 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 \geq 60% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

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

- I) Determinazione del budget individuale (o di CdR) in relazione all'area di appartenenza secondo la seguente parametrizzazione:

AREA	VALORE PARAMETRO
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	127
Area degli ISTRUTTORI	117
Area degli OPERATORI ESPERTI	104

- II) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente (o di CdR) per ogni singola area;
- III) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- IV) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni area e somma di tutti i punti parametrici;
- V) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- VI) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale di tutto l'Ente (o di CdR), ottenendo l'ammontare del Budget individuale per ogni singola unità presente nell'Ente (o nel CdR).

4. I residui stabili generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento del fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

5. Le disposizioni di questo articolo trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

6. Se e qualora un dipendente sia risultato assente è 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.

7. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

8. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

9. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (art. 43 CCNL 21.5.2018 - ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.

10. Al dipendente che si assenti per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36 c. 10 lett. e) CCNL 21.5.2018), ma nelle modalità indicate:

- a) Per assenze > 30 gg <= 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 6 %;
- b) Per assenze > 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 10 %;
- c) Per assenze > 150 gg lavorativi non si eroga salario accessorio

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, 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 positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1,

3. Il premio è attribuito a n. 1 dipendente che consegue nell'anno di riferimento la valutazione più elevata.

4. Per il calcolo dell'importo da destinare al premio di maggiorazione seguire il seguente percorso²:

² ARAN CFL126

Ai fini della corretta applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018 può considerarsi coerente con la ratio della norma la previsione, in sede di contrattazione integrativa, di un premio individuale differenziato attribuibile ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari o superiore al 95%? In caso affermativo, se nessun dipendente raggiunge la soglia richiesta, il complessivo importo destinato alla maggiorazione può essere distribuito a tutto il personale?

Con riferimento alla questione in oggetto, in merito alla corretta applicazione dell'istituto relativo alla differenziazione del premio individuale si ritiene opportuno osservare quanto segue.

L'art. 69 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, come noto, in materia di differenziazione del premio individuale, al comma 2, dispone che: "La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1" ed al comma 3 che "La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

Pertanto, la ricordata disciplina contrattuale demanda alla contrattazione di secondo livello, oltre alla misura della maggiorazione nel rispetto del valore minimo previsto dal CCNL, la definizione di una limitata quota massima di personale al quale, per aver conseguito la valutazione più elevata, potrà essere attribuita la maggiorazione del premio individuale scorrendo la graduatoria risultante dal sistema di valutazione adottato dall'ente fino a saturazione della quota predetta.

Si ritiene opportuno al riguardo precisare altresì che la disciplina contrattuale collettiva nazionale in parola non ha dato alla contrattazione integrativa alcuna delega negoziale per l'individuazione di una soglia valutativa cui collegare il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale atteso che un simile meccanismo, come si evince dalla problematica dedotta con il secondo quesito, potrebbe oggettivamente prestarsi ad una applicazione elusiva della disciplina stessa.

Per agevolare la corretta applicazione della disciplina contrattuale collettiva in esame si ritiene opportuno suggerire il seguente percorso:

- a) determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;
- b) successivamente, in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a)

- determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente (es. budget destinato alla performance individuale € 15.000 ripartito per il n. di dipendenti valutati positivamente es. 20);
- Una volta determinato il valore pro capite (es. € 750,00), calcolare il valore dell'incremento definito al comma 3 del valore pro capite (es. 30% di € 750,00 pari a € 225,00) e moltiplicarle per la quota di personale determinata sempre nel comma 3 (es. 20% del personale es. 20 uguale a 4 dipendenti)
- L'importo risultante e destinato alla maggiorazione (nell'esempio pari a € 900 calcolato come € 225 x 4) dovrà essere sottratto dalle risorse destinate ai premi individuali.

5. In caso di parità tra i possibili beneficiari, si terrà conto del punteggio medio delle valutazioni del triennio precedente. A partire dal secondo anno, in caso di parità avrà in primis diritto al premio di maggiorazione il dipendente che non ha beneficiato del premio nell'anno precedente. In caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinata sulla base dell'anzianità di servizio, sull'anzianità anagrafica ed infine sulla base del sorteggio

6. L'eventuale budget non ripartito costituirà risparmio da rinviare all'anno successivo.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di E.Q. è determinata in base alla % dei risultati raggiunti in sede di valutazione attraverso l'applicazione del seguente algoritmo:

- a) Budget previsto per la retribuzione di risultato;
- b) Σ dell'esito delle Valutazioni
- c) Esito individuale delle valutazioni di ciascun titolare di E.Q.

$$\text{Retribuzione di Risultato per ciascuna E.Q.} = \frac{\text{a)}}{\text{b)}} * \text{c)}$$

c) determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b);

d) dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).

b)

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% (dal 15% al 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim;
5. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

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

1. 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 e la somma corrispondente accantonata 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 economiche

Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le 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 professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito, uno o più "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
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.

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 2 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 effettuate;
- b) È 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. 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 per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo.
- d) non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui alla precedente lettera c) per ciascuna area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 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, che abbia maturato almeno 2 (co comma 3 lett. a e b) nella stessa posizione economica presso l'Ente o presso altri Enti nella Pa, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Area Funzionale 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, assolvere agli oneri procedurali previsti nel presente CCA 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:

5.1 L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura dell'80% del punteggio attribuibile;

5.2 L'esperienza professionale concorre nella misura del 15%

5.3 Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata alla sussistenza di una preventiva autorizzazione del Responsabile al quale il collaboratore è assegnato, sia con riferimento ai percorsi ricadenti nei Piani di formazione e aggiornamento professionale approvati dagli Enti, sia a quelli eccezionalmente non contemplati da questi ultimi.

5.4 In caso di impossibilità di assegnare il valore di cui al punto 5.3 lo stesso viene incrementato automaticamente al valore di cui al punto 5.1

6. I punteggi vengono attribuiti agli aventi diritto, fino ad un massimo di 100, secondo i seguenti criteri:

6.1 Relativamente alla media delle valutazioni dell'ultimo triennio, di cui al punto 5.1, il punteggio viene attribuito in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita, sino ad un massimo di 80/100, secondo la seguente formula:

$P_v = P_m / 100 \times 80$, dove

P_v = punteggio da attribuire per le valutazioni conseguite nel triennio (rapportato all'80% di cui al punto 5.1);



Pm = punteggio medio conseguito nel triennio.

6.2 Relativamente all'esperienza professionale, di cui al punto 5.2, essa viene misurata sulla base del grado di corrispondenza del sapere e del saper fare collegato alla declaratoria e al profilo professionale di appartenenza. La rilevazione del dato e la corrispondente attribuzione del punteggio per il personale funzionalmente dipendente dalle aree funzionali competono al personale incaricato di elevata qualificazione, mentre per quest'ultimo competono al Segretario in collaborazione, se previsto nei suoi compiti, con l'Organismo di Valutazione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 15/100 secondo i seguenti parametri:

- Conoscenze maturate (sapere) riconosciute dal valutatore: max 4 punti
- Competenze maturate impiegate nell'attività lavorativa, anche con riferimento alla redazione degli atti amministrativi (saper fare): max 8 punti
- Capacità di adattarsi alle mutevolezze del contesto organizzativo (saper essere): max 3 punti

6.3 Relativamente alle competenze acquisite a seguito di processi formativi, di cui al punto 5.3, il punteggio massimo attribuibile è pari a 5/100, secondo i seguenti criteri:

- 0,25 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione organizzati dall'Ente e inseriti nei Piani formativi, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP;).

7. 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.

8. 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.

9. 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 al:

- a) 80% del punteggio attribuibile per l'Area degli Operatori
- b) 80% del punteggio attribuibile per l'Area degli Operatori Esperti
- c) 85% del punteggio attribuibile per l'Area degli Istruttori
- d) 90% del punteggio attribuibile per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

10. 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 complessiva.

11. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari all'1% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022, fermo restando il possesso del requisito di accesso iniziale, di cui al comma 9.

12. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

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) e assegnate in quota parte (budget di Area Funzionale) a ciascuna Area Funzionale dell'ente. Fermo restando il limite sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare a ciascuna Area Funzionale 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. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra le diverse Aree Funzionali, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in uno o più Aree si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di Area, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano eventualmente i contingenti di Area a cui garantire la Partecipazione alla selezione.

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.

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 dall'Organismo di Valutazione o struttura analoga.

Titolo VIII

Disciplina delle indennità

Art. 22 - Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i requisiti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Area Funzionale 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 Area Funzionale 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 da rapportare alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 23 - Criteri generali Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro

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 ÷ € 15,00, nonché secondo la seguente articolazione:

- Disagio: € 1,00 al giorno
- Rischio: € 1,15 al giorno
- Maneggio valori, nelle modalità indicate nel prospetto seguente:

Valore annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
0 – 5.00,00	–
500,00- 5.000,00	€ 0,51
5.001,00 – 7.500,00	€ 0,77
7.501,00 – 10.000,00	€ 1,05
10.001,00 – 15.000,00	€ 1,35
Oltre 15.000,00	€ 1,55

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 annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Area Funzionale 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 avviene trimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area Funzionale 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 da destinare alla performance di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA.

Art. 24 - Indennità di servizio esterni di vigilanza – NON APPLICABILE



Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL del 16 Novembre 2022, i Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Area Funzionale 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.
2. 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.
3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Area Funzionale 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.
4. 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.
5. Il budget complessivo nonché quello per Area Funzionale, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.
6. 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.
7. All'inizio di ciascun anno i Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q. individuano le specifiche responsabilità da finanziare e, sulla base del budget disponibile destinato alle stesse, effettuano la mediante la compilazione della scheda di pesatura delle specifiche responsabilità
8. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione alle

seguenti variabili

Grado di Complessità Generale: fino a 25 punti

- responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con firma a rilevanza esterna: fino a 10 punti
- responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di Posizione Organizzativa: fino a 15 punti

Responsabilità: fino a 25 punti

- Responsabilità civile extra contrattuale, amministrativa- contabile: fino a 10 punti
- Rilevanza esterna: fino a 15 punti

Autonomia professionale: fino a 25 punti

- Compiti gestiti piena autonomia: fino a 10 punti
- Gestione iter completo: fino a 15 punti

Specializzazione richiesta: fino a 25 punti

- Iscrizione albi professionali: fino a 15 punti
- Attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, attribuzione formale di incarichi specifici, elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, realizzazione di programmi/piani di attività complessi: fino a 10 punti

9. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- ✓ determinazione del budget;
- ✓ ripartizione secondo il punteggio ottenuto:
DA 10 A 30 PUNTI: € 600
DA 31 A 60 PUNTI: € 900
DA 61 A 80 PUNTI: € 1500
DA 81 A 100 PUNTI: € 3000
- ✓ in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

10. Gli eventuali residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota destinata alla performance di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCDIA.

11. Le specifiche responsabilità non ricorrono qualora le suddette attività siano riconducibili al ruolo di Responsabile di ordinari procedimenti istruttori e di Responsabile unico del procedimento

nell'ambito della progettazione/programmazione di appalti, nonché di quelli relativi a mansioni esigibili sulla base profilo professionale di appartenenza del personale coinvolto.

Titolo IX

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 2 lett. g, 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) del CCNL del 16 Novembre 2022.

Art. 27 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 Novembre 2022 nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b) dell'Art. 98 del precitato CCNL, 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. 98, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.
2. Le parti si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
3. A tale scopo le parti concordano di destinare quota parte del Fondo di cui all'art.79 comma 2 CCNL 16.11.2022, pari € 0,00 per ogni anno di vigenza del presente contratto.

4. Si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione, nell'ambito delle risorse destinate dal comma 2, delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal comma 2.

Titolo X

Compensi agli incaricati di elevata qualificazione

Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione ed risultato degli incaricati di elevata qualificazione

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 17, comma 6 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:

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

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

Art. 29 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi 20 comma 1 lett. h), 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. 17 del CCNL 16 Novembre 2022,

2. Per la correlazione fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato si rinvia ad eventuali regolamenti interni a ciascun Ente.

Titolo XI

Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 30 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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.
4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno e all'esterno dei locali aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente, si rinvia ai documenti previsti dalla norma.

Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede 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.

Art. 32 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

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.
4. La disciplina di cui al presente articolo 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.
5. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente articolo, 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.
6. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente articolo si applicano i commi 6 e seguenti dell'art. 4 del CCNL 14.09.2000

Titolo XII

Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 33 - Attività svolte in regime di turnazione- Disapplicato

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 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 turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022.
5. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
6. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.
7. 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.
8. 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:
 - beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
 - sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
 - 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. 34 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022

Disapplicato

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 ____
4. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. 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. 35 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multi periodali) Disapplicato

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.9998, 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.
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 plurisettemanale 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. 36 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno - Disapplicato

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 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 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 incardinato, previa comunicazione all'ufficio personale.

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

Art. 37 - 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 Area Funzionale 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. 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.

4. 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;

5. 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.

6. 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.

7. 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.

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

Art. 38 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022 - Disapplicato

1. 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 1/4/1999.

Art. 39- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo

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. 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.

4. 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;

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

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

7. 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.

Art. 40 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di elevare la misura del compenso.

Art. 41 - 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

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 36 del CCNL 16 Novembre 2022, 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 nella medesima Area Funzionale.

2. All'interno della 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. 42 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022 - Disapplicato

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali 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.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili di Area Funzionale 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. 25 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. 43 - 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 - Disapplicato

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:

- a) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- b) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
- c) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- d) fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni;
- e) rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
- f) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
- g) 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;

h) 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.

Titolo XIII

Personale di Polizia Locale – non applicabile

Art. 44 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale – non applicabile

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo:

Data: 27.11.2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott. Giorgio Sogos (firmato digitalmente)	
2. Componente	Ing. Coni Simone	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
C.G.I.L. – FP		
C.I.S.L.- FP	Paola Sarigu	
UIL - FPL		
CSA – RAL		
CISAL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA