

Piattaforma

CSA Regioni Autonomie Locali

COMUNE ...
PROVINCIA
ENTE ...

IPOTESI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO - ECONOMICO
TRIENNIO
2023-2025

Sommario

Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 – Campo di applicazione, Durata.....	4
LE RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 6 – Procedure nel sistema delle relazioni sindacali.....	6
Art. 8 - Modalità di gestione degli incontri.....	6
Art. 9 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	7
Art. 10 - Informazione	7
Art. 11 - Organismo Paritetico per l’innovazione	8
Art. 12 – Confronto, soggetti e materie.....	8
Art. 13 - Contrattazione, soggetti e materie	9
Art. 14 - Strumenti per l’esercizio delle attività sindacali.....	11
Art. 15 - Assemblee	11
NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE	12
Art. 16 - Classificazione del personale	12
Art. 17 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree	12
Art. 18 - L’istituzione delle Elevate Qualificazione	13
Art. 19 - Criteri generali per l’incentivazione della performance organizzativa ed individuale	13
Art. 23 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all’eccellenza	17
NUOVO DIFFERENZIALE ECONOMICO (ex Progressione Economica)	17
Art. 24 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all’interno delle Aree.....	17
Art. 25 - Principi generali per l’attribuzione delle indennità previste	19
Art. 26 - Indennità condizioni di lavoro.....	20
Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità al personale delle Aree che non incaricato di funzioni di E.Q.	21
Art. 28 - Integrazione della disciplina per la reperibilità	24
Art. 29 - Modalità di erogazione della indennità di turno	25
Art. 30 - Disciplina per le attività prestate in giorno festivo o domenicale ai sensi dell’art. 24 del CCNL del 14.9.2000.	26
LE ELEVATE QUALIFICAZIONI	26
Art. 31 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.	26
Art. 32 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di E.Q.	27
SEZIONE POLIZIA LOCALE	27
Art. 33 – Indennità di funzione del personale della polizia locale	27
Art. 35 – Indennità per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	29
Art. 36 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada.....	30
Art. 37 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi.....	30
LE LEGISLAZIONI SPECIALI E ALTRE INCENTIVAZIONI	32
Art. 42 – Incentivi per le funzioni tecniche e appalti servizi	32
Art. 43 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate	33
Art. 44 - Piani di razionalizzazione e risparmio.....	33
Art. 45 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria per essere finalizzata all’erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori.....	33
Art. 47 - Pausa e Riposi intermedi	35
Art. 48 - Integrazione della disciplina sull’orario multiperiodale	36
Art. 49 - Modalità per l’attuazione della riduzione dell’orario di lavoro.....	36
Art. 50 - La Banca delle Ore	36
Art. 51 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario	37
SALVAGUARDIA E TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	37
Art. 52 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili.....	37
Art. 53 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l’elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all’art. 53 c. 2 del CCNL 2018.....	37
Art. 54 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione di servizi	37
Art. 55 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni	38

Art. 56 - I piani di welfare integrativo	38
NORME FINALI	38
Art.57 - Clausola di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	38
Art. 58 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	39
Art. 59 – Clausola di rinvio.....	39
ALLEGATO A	40
ALLEGATO B.....	44
ALLEGATO C	46

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto disciplina degli istituti normativi ed economici da applicare al personale dipendente dell' ente.....mediante l'utilizzo delle risorse economiche decentrate annualmente disponibili, ai sensi delle disposizioni di legge e dei CCNL di comparto vigenti; rappresenta uno strumento per migliorare la qualità dei servizi erogati alle comunità locali e quelli propri degli ambiti organizzativi interni all'Ente. È nel contempo uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di pari opportunità nonché di valorizzazione dell'impegno e del merito che tenga conto degli apporti individuali e organizzativi di ciascuna struttura dotata di autonomia gestionale.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi indicati al comma 1, sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, con riferimento all'incentivazione della performance, alla acquisizione delle nuove progressioni economiche (ora differenziali stipendiali), all'erogazione delle indennità., ed ogni altro trattamento economico diretto o indiretto sulla base della disciplina prevista dal CCNL e ulteriormente disciplinata dal presente CCI.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, c.d. statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., c.d. testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei CCNL di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 – Campo di applicazione, Durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali, periodo 2019 – 2021, del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del(comune/provincia/ente), compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, del Comparto delle Funzioni Locali.
2. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
3. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o con contratto di somministrazione, gli oneri e le risorse per il pagamento del trattamento economico accessorio è a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente CCI ha validità triennale - 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 - sia per la parte giuridica che per la parte economica, fatte salve le diverse disposizioni giuridiche ed economiche del CCNL 16.11.2022 che hanno avuto effetto dal giorno successivo alla stipula del contratto.
5. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
6. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
7. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

8. Per quanto non previsto nel presente CCI trovano applicazione le norme del CCNL 16.11.2022, nonché le norme dei precedenti CCNL non disapplicate dal medesimo CCNL.

Art. 3 – Tempi e procedure di applicazione

1. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
2. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance di cui all'art. 80 del CCNL del 16.11.2023.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse del trattamento economico accessorio, che deve essere avviato entro il primo quadrimestre dell'annodi riferimento, come sancito dall'art.8 del CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, limitatamente a quegli istituti economici necessari a remunerare ogni tipologia di prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolte dal personale,
4. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, le parti si incontrano con cadenza annuale, di norma entro il 30 giugno di ciascun anno e comunque prima della nuova ipotesi di accordo per la ripartizione delle risorse, per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
5. Le Parti contraenti, si riservano di riaprire la contrattazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.
2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula del presente CCI.
3. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
5. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione nelle modalità di cui al precedente art. 2 comma 5.

LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere

un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi e si impegnano a mantenere aperta una continua procedura di confronto prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

2. Il sistema di relazioni sindacali è anche lo strumento primario per prevenire e risolvere i conflitti. Obiettivo comune, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti contrattuali, è altresì che l'esercizio dell'attività sindacale debba contribuire a creare un'organizzazione che promuova e migliori gli standard di sicurezza e di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutte le Aree e dei diversi profili professionali costituiti.

Art. 6 – Procedure nel sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato dal CCNL 16.11.2022, che ricomprende:
 - art.4 Informazione.
 - art.5 Confronto.
 - art.6 Organismo Paritetico per l'Innovazione per gli Enti con più di 70 dipendenti.
 - art.7 Contrattazione Collettiva Integrativa.e che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
2. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti sia in presenza che in modalità telematica o mista, con tutte le Parti firmatarie (datoriali e OO.SS. territoriali) del CCI e la RSU.
3. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
4. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art.6 del CCNL, richiamato nell'art. 4, comma 7, del presente CCI, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale e gli esiti dei lavori saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
5. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 7 - Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 26.11.2022.
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 8 - Modalità di gestione degli incontri

1. Solo successivamente all'invio degli atti da esaminare alle parti sindacali, potrà essere avviata la fase di confronto o di contrattazione. Nel corso degli incontri è cura della parte datoriale procedere alla stesura del verbale di riunione, che potrà essere sottoscritto da tutte le parti alla fine della riunione medesima o successivamente per giustificate ragioni o

impedimenti.

2. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS. solo nella versione definitiva.
3. Qualora gli argomenti oggetto della trattativa non risultino compiutamente analizzati e discussi in ragione di specifiche complessità, anche su richiesta di ciascuna delle parti, si procederà a fissare la data dell'incontro successivo, ferme restando le scadenze temporali indicate dall'art.5/2°c. e art.8 /c.5 e c.6 del CCNL, per le materie oggetto di confronto e contrattazione.
Le parti concordano che, qualora gli argomenti oggetto di confronto necessitino di approfondimenti anche giuridici per la complessità della materia, il termine di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL è derogato fino a quaranta giorni.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
5. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata con le OO.SS. e le R.S.U.
6. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso ciascuna delle parti sarà libera di esercitare le proprie prerogative a sostegno della posizione assunta in sede di confronto o contrattazione come previsto dalla normativa vigente.

Art. 9 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 10 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.4 del CCNL 16.11.2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa in forma scritta, preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022, costituendo presupposto per la loro attivazione e che si richiamano implicitamente nel presente CCI.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva:
 - gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale
 - ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Negli enti in cui non vi è l'obbligo di costituire l'organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL, sono inoltre, oggetto di informazione semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 11 - Organismo Paritetico per l'innovazione

1. Solo nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di Confronto.
2. Le risultanze delle attività svolte dall'Organismo Paritetico vengono inviate alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali e per le materie di specifico interesse al CUG e ai soggetti preposti alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Art. 12 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
3. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. 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:
 - 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 Incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione

- delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7, ovvero le norme di prima applicazione per le progressioni verticali;
 - 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.

Art. 13 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c).
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La R.S.U.;
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - c) I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9(Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;

- cc) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
4. Al fine di assicurare una coerente e chiara lettura dei valori economici costituenti il fondo e la destinazione dello stesso per la contrattazione collettiva integrativa, anche in relazione alla sessione annuale della ripartizione prevista dall'art.8/1°c. del CCNL del 16.11.2022, le parti allegano al presente CCNL le tabelle-tipo che verranno adottate per le sessioni negoziali derivanti dal presente CCI.
- ALLEGATO A – Costituzione del Fondo (ex art. 79 del CCNL)
 - ALLEGATO B - Utilizzo delle Risorse (ex art.80 del CCNL)

Art. 14 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, all'interno della sede principale dell'Ente o comunque in prossimità della stessa. Solo in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo del telefono, uso di personal computer, stampante e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

Art. 15 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
4. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 16 - Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16.11.2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, gli esiti sono riportati nell'Allegato al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 17 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative (comparative) cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti concordano che i criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:
 - a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (Fino a 50 punti su 100);
 - b) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (Fino a 25 punti su 100);
 - c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (Fino a 30 punti su 100).
3. Le progressioni verticali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziati mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. La disciplina del presente articolo è oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali unitamente alla RSU.
5. I risparmi conseguenti alla riclassificazione del personale nell'Area superiore, a seguito delle procedure di cui al presente articolo, fatto salvo quanto previsto dall'art.15/c.3 del CCNL del 16.11.2022, saranno destinati, sulla base dei criteri definiti nella sessione annuale di ripartizione del Fondo, a finanziarie le attribuzioni dei nuovi differenziali stipendiali.

Art. 18 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.
2. Successivamente alla scadenza dei predetti incarichi si procederà all'assegnazione dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione sulla base del nuovo regolamento approvato ai sensi dell'art.5/c. 3 lett b) del CCNL del 16.11.2022 e delle risorse economiche a tale scopo destinate.

IL SISTEMA INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

Art. 19 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento o il mantenimento in ragione di particolari criticità strutturali dell'Ente, che assicurino comunque elevati standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte anche a rilevanza interna con la finalità di valorizzare la professionalità e l'impegno del personale coinvolto secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
1. A tale scopo nei 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, qualora non indicati in tale documento gli obiettivi del Settore, i Dirigenti /Funzionari Apicali individuano gli obiettivi, anche di mantenimento, da assegnare formalmente ai dipendenti in coerenza con quelli assegnati al Settore, per assicurare la piena esigibilità degli emolumenti a tale scopo destinati dal comma 7 lett. a). b) e c) del presente articolo.
2. Con analoga procedura si provvede qualora vengano assegnati progetti di potenziamento di cui al comma 7 lett. c) con l'indicazione dei dipendenti impegnati e il relativo grado di impegno richiesto.
3. Per i progetti finanziati con apposite risorse di cui all'art. 8 del D.L. n° 13/2023 sulla realizzazione delle progettualità connesse al PNRR, valgono i principi, per quanto applicabili, richiamati nel precedente comma 3.
4. Nella misurazione delle prestazioni rese e delle conseguenti valutazioni sono assicurate da parte del soggetto valutatore anche fasi di verifica intermedia rispetto agli obiettivi e degli altri fattori misurati nel sistema, tali da consentire al valutato di poter modificare la modalità della prestazione attesa per il raggiungimento dell'obiettivo. Al termine del processo di misurazione della performance, disciplinato dal presente articolo, al valutato è consentito al di poter chiedere il riesame della scheda personale motivando le ragioni del riesame, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale dallo stesso designato. Il regolamento generale sulla Performance individua un soggetto terzo cui presentare la richiesta di riesame e la scadenza temporale entro cui dovrà essere assicurato un pronunciamento di accoglimento o respingimento dell'istanza presentata.
5. Per il personale che svolge parte del lavoro in modalità agile o da remoto, come previsto dagli artt.63 e 68 del CCNL, le schede di cui al presente articolo, dovranno contenere elementi di valutazione e rendicontazione, compatibili con tali modalità di prestazione, escludendo qualunque forma discriminatoria o penalizzante rispetto al personale che opera in presenza.
6. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa di Ente e/o Settore.**

Il criterio di ripartizione e attribuzione deve avvenire sulla base degli strumenti di programmazione, controllo e verifica degli obiettivi gestionali previsti nel piano della performance allegati al PIAO.

(Ipotesi A - Comuni di minore dimensione) - Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti tenuto conto anche dell'Area Contrattuale di appartenenza. Tali compensi vengono assegnati a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa ottenuta nell'anno che è suddivisa sulla base del budget assegnato dalla contrattazione integrativa a tale istituto.

(Ipotesi B – Comuni o Enti di medie e grandi dimensioni) Nel caso di ripartizione fra Settori dotati di autonomia finanziaria e gestionale (PDO/PEG), il budget viene assegnato sulla base del personale assegnato tenendo conto anche dell'incidenza di ciascuna delle Aree Contrattuali presenti all'interno dello stesso (posizioni giuridiche). Tali compensi vengono assegnati a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa ottenuta nell'anno, e che è suddivisa sulla base del budget assegnato dalla contrattazione integrativa a tale istituto.

(es. budget performance Ente/Settore iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro e sono assegnati in misura corrispondente alla valutazione riguardante il singolo apporto di ogni lavoratore alla performance di Ente/Settore e che abbia cmq raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% / 70% del valore massimo comunque differenziato sulla base della misurazione rilevata)

b) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.

Tale incentivo viene riconosciuto sulla base del valore attribuito dalla contrattazione integrativa specificatamente per tale istituto e a seguito di specifica valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di Settore. La scheda per la valutazione individuale è prevista nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance e ricomprende oltre i fattori di cui alla lett a) del presente articolo anche indici oggettivi legati alla prestazione richiesta. Anche nell'attribuzione di tali risorse, qualora assegnate a singole Settori titolati alla gestione di un PDO in relazione PEG, per i compensi attribuibili ai singoli dipendenti, si quantifica l'importo sulla base del personale assegnato tenendo conto anche dell'incidenza delle Aree Contrattuali (posizioni giuridiche) presenti all'interno del Settore così come meglio disciplinato nel successivo articolo 21.

c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione / miglioramento / potenziamento

Per l'attivazione di nuovi servizi o per il potenziamento di specifiche attività individuate dall'ente nell'ambito degli atti d'indirizzo appositamente deliberati e rimessi all'attenzione del tavolo negoziale, le parti possono destinare una parte delle risorse di cui all'art.80/c. 2 lett a), e comunque in una misura non superiore al % di detto importo, a tali specifiche finalità con i criteri indicati nella lett. a) del presente articolo per quanto attiene alla valutazione del personale impegnato nella realizzazione dello specifico obiettivo. Sono escluse dal calcolo dell'accantonamento gli incentivi che derivano da specifiche disposizioni di legge, ma che rientrano nel tetto del trattamento accessorio complessivo dell'Ente ai sensi dell'art.23/2°c. del D.lgvo n°75/2017.*(es art.208 del Cds)*

Il progetto di potenziamento e i criteri di attribuzione ed erogazione definiti nell'ambito del CCI, ovvero nella sessione annuale del riparto delle risorse del Fondo, vengono sottoposti al Nucleo per verificarne la congruità entro 15 gg dall'accordo raggiunto in sede di contrattazione. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare

trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi che deriva dal numero dei partecipanti e delle ore di lavoro quantificate previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi, qualora le stesse intervengano in aggiunta al normale orario di lavoro, ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto.

Art. 20 - Modalità di corresponsione economica della performance

1. La corresponsione degli emolumenti economici legati alla performance avviene al termine del periodo di valutazione sulla base dei documenti di programmazione economica - finanziaria e della successiva rendicontazione da parte del Nucleo di Valutazione, entro 90 gg dalla chiusura della valutazione certificata e, comunque, erogati al personale entro il primo semestre.
2. Qualora successivamente al confronto tra le parti ai sensi dell'art. 5 del CCNL, il sistema di misurazione preveda delle verifiche infrannuali, quadrimestrali/semestrali, utili a misurare il raggiungimento di target od obiettivi assegnate all'Ente/ Settori, gli emolumenti possono essere erogati mensilmente per un valore non superiore al... (60%-70%) del budget assegnato per la performance di cui all'art.19/c.7,lett a) – Performance di Ente o Settore. Al termine del periodo di valutazione, così come indicato al comma 1, del presente articolo si procederà al saldo delle competenze.
3. Le procedure e la tempistica di cui al comma 1, sono comunque adottate per la corresponsione degli emolumenti legati alle performance individuali ai sensi dell'art. 19/c.7 lett b) e per quelle ai sensi del medesimo art. 19/c.7 lett c), tenuto conto, in quest'ultima ipotesi, della temporalità del progetto di innovazione/miglioramento/ potenziamento.

Art. 21 - Ulteriori criteri di assegnazione ed erogazione della performance individuale

1. Annualmente almeno il 30% delle risorse variabili del fondo di cui all'art. 67/3°c del CCNL del 21.5.2018 al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, da quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le attività di notifica, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma è destinato a finanziarie le performance individuale. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:
 - a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della area professionale d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:

AREE	PUNTEGGI
Area degli operatori	1,00
Area deli operatori specializzati	1,1
Area degli istruttori	1,2
Area dei funzionari	1,3

- b) Solo nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al Settore (valutati nella performance di Struttura o di Ente), in una misura inferiore al 60% degli indicatori attesi, sulla base di una motivata valutazione presentata

dal Nucleo di valutazione, si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale.

- c) Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
- d) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al (...60% / 70%) del massimo ottenibile.
- e) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.
- f) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, solo qualora le stesse superino in percentuale il valore di % delle giornate di lavoro previste per l'anno di riferimento.
- g) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità, agli infortuni sul lavoro, ai giorni di assenza dal lavoro per assistenza L. 104, ai giorni in cui si è a disposizione dell'autorità giudiziaria, ed ogni altra forma di congedo o assenza che speciali disposizioni legislative lo equiparino al servizio reso. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.
- h) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore e hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al (...70%) del massimo ottenibile.

Art. 22 - Indice di correlazione tra leggi speciali e performance organizzativa e individuale

1. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma
2. Assumono rilievo a tale scopo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.lgs. n. 446 del 1997;
 - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione

delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.

3. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri ¹				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
Da	€ 6.000	a	€ 9.999	50%
Oltre	€ 10.000			75%

4. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
5. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
6. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

Art. 23 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, le parti convengono i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il cui valore sarà pari al 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti nell'ambito della medesima Area. La percentuale di personale cui si applica tale maggiorazione è pari per l'anno 2023 al (...5/10/15%) per i lavoratori di ciascuna Area contrattuale. Le parti concordano che al valore base 100 preso come parametro massimo di valutazione, i compensi saranno distribuiti ai dipendenti che hanno riportato la valutazione massima a discendere, fino al raggiungimento della percentuale stabilita omogenea ad ogni Area.
2. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 16.11.2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.
3. Per l'anno 2023 l'accantonamento è pari ad €.....

NUOVO DIFFERENZIALE STIPENDIALE

(ex

Progressione Economica)

Art. 24 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali) sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota

¹ Gli importi indicati hanno un'indicazione orientativa e potranno essere meglio modulati sulla base dei valori storicizzati nei singoli Enti.

- limitata di dipendenti, risultati idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per Area Contrattuale. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area, fatto salvo le eventuali deroghe definite nelle sessioni negoziali annuali.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
Per il solo anno 2023 la decorrenza avverrà a far data
 3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
 4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
 5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
 - b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 24 mesi (*o 36mesi*) nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
 - Analoga considerazione per coloro che hanno lavorato a tempo determinato presso altre Pubbliche Amministrazioni con profili omogenei a quelli oggetto di valutazione.

La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di (... *da 40 a 50 punti*). A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione 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;

- l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di *40 punti*, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;
 - Iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di (*...da 10 a 20 punti*);
 - A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.
- c) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione al valore base 100 preso come parametro massimo di valutazione.
6. Le parti convengono che nell'arco di vigenza del presente contratto, a seguito delle cessazioni del rapporto di lavoro intervenute, i risparmi per i differenziali stipendiali non più corrisposti, verranno destinati nell'anno successivo a tali cessazioni, ad una misura non inferiore al 50% all'assegnazione dei nuovi differenziali disciplinati dal presente articolo.
7. Per l'anno 2023 l'importo destinato all'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali è pari a €..... e ripartito con i seguenti criteri fra le Aree Contrattuali:
...(seguono criteri di ripartizione)

IL SISTEMA INDENNITARIO

Art. 25 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi o rischi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali, se non espressamente e diversamente previsto nel Titolo IX – Sezioni Speciali del CCNL
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. La corresponsione delle indennità avviene su base mensile, fatte salve specifiche e temporanee deroghe per oggettive esigenze che preventivamente l'Ente di conferimento deve motivare tempestivamente alle parti sindacali. La deroga non può superare i due mesi successivi del mese ove è stata effettuata la prestazione da parte del personale.

10. Per la turnazione e la reperibilità, la corresponsione avviene mensilmente tenuto che su tale arco temporale il CCNL ne specifica l'esigibilità.
11. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 26 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, sono i dipendenti, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:
 - a) Euro *giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di euro 500 e il massimo di euro 2.999;*
 - b) Euro *giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di euro 3.000 e il massimo di euro 5.999;*
 - c) Euro *giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di euro 6.000 e il massimo di euro 8.999;*
 - d) Euro *giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a euro 9.000.²*

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza, formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" o ai dipendenti formalmente incaricati al maneggio di denaro contante anche saltuariamente, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio., ivi compreso il personale della polizia locale.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

Nell'ambito dell'Ente sono individuati i seguenti profili :

(...segue elenco)

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro (...da 1 a 15). Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente. Nell'ambito dell'Ente sono individuati i seguenti profili:
(.....segue elenco)

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale

² Gli importi indicati hanno un'indicazione orientativa e potranno essere meglio modulati sulla base dei valori storicizzati nei singoli Enti.

interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

4. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa:

- contrazione dei tempi di lavoro in relazione alla contestuale presenza dell'utenza per le attività di front-office o di risposta (*sportelli anagrafici, tributi, Suap, Sue, contravvenzioni, contenziosi, centrale operativa, etc*)

€.....

- problemi per lo svolgimento di relazioni sociali e assistenziali di particolare rilevanza

€.....

- Particolari esigenze di flessibilità nell' articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione, come ad esempio un orario spezzato, o non programmabile su base mensile in ragione di specifiche esigenze dell'utenza anche nelle attività educative, scolastiche e assistenziali, o di supporto alle attività istituzionali.

€.....

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze. Nell'ambito dell'Ente sono individuati i seguenti profili:

(.....segue elenco)

Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni di E.Q.

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo e/o organizzativo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.
3. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo il CCNL indica:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD); es:

- progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
 6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
 7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno, ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura tenuto conto dei criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
 8. Sulla base delle risultanze formalizzate preventivamente dall'Ente/Responsabili di Settore e tenuto conto degli esiti della contrattazione decentrata relativamente al budget assegnato il Responsabile di Ente/Settore adotta formale provvedimento organizzativo motivato, con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le eventuali risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate per la finalità dell'incarico medesimo, per una durata non inferiore a sei mesi e non superiore a dodici in riferimento alla ripartizione annuale del Fondo.
 9. È consentita la frazionabilità nell'arco dell'anno di riferimento della specifica responsabilità fra lavoratori della medesima Area Contrattuale, per un periodo non inferiore a sei mesi.
 10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree, sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi Annuì³
<p>Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.</p> <p>Per l'anno 2023 sono individuati: - n°... Operatori nei Settori di... (<i>segue elenco</i>)</p> <p>Valore complessivo : €.....</p>	Fino a euro 1.000,00
<p>Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.</p> <p>Per l'anno 2023 sono individuati: - n° ... Operatori Esperti nei Settori di ...(<i>segue elenco</i>)</p> <p>Valore complessivo : €.....</p>	Fino a euro 2.000,00
<p>Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.</p> <p>Per l'anno 2023 sono individuati: - n° ...Istruttori nei Settori di ...(<i>segue elenco</i>)</p> <p>Valore complessivo : €.....</p>	Fino a euro 3.000,00
<p>Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari, individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); 	Fino a euro 4.000,00

³ Gli importi definiti in tabella assumono un valore orientativo. Sarà la contrattazione integrativa a definire l'esatta quantificazione riparametrata in relazione all'Area Contrattuale di riferimento, fermi restando i valori massimi indicati dal CCNL.

<p>3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore;</p> <p>4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg);</p> <p>5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</p> <p>6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;</p> <p>7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.; - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016. <p>Sulla base di quanto sopra indicato per l'anno 2023 sono individuati:</p> <p>- n° ...Funzionari nei Settori di ...(<i>segue elenco</i>)</p> <p>Valore complessivo : €.....</p>	
--	--

11. Gli incarichi decadono per intervenuti mutamenti organizzativi assunti con uno specifico e motivato atto gestionale o per indisponibilità del fondo specifico approvato nella sessione annuale della ripartizione delle risorse di cui all'art. 8 del CCNL. La decadenza dall'incarico è automatica qualora a seguito di processi di mobilità, il lavoratore incaricato venga assegnato ad un altro Settore o comunque ad attività non pertinenti all'incarico ricevuto.
12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi possono essere sospesi, con motivata comunicazione all'interessato, e comunque fino alla ripresa del servizio, solo qualora ciò costituisca un oggettivo impedimento all'assunzione di responsabilità conferita tenuto conto della tipologia d'incarico assegnata. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente previsto, è effettuata mensilmente in ragione del valore attribuito suddiviso per le 12 mensilità.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 28 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in (*...valore Min € 10,33 valore Max € 13 euro*).

- Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.
 3. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
 5. La disciplina del comma 4 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
 6. Sono individuati sulla base dell'esigenze dell'Ente i seguenti servizi che dovranno assicurare la reperibilità con la copertura delle seguenti fasce orarie:
(..... segue Fasce orarie)
(..... segue elenco servizi e profili professionali)

Art. 29 - Modalità di erogazione della indennità di turno

1. La programmazione dei turni ai sensi dell'art. 30 del CCNL del 16.11.2022 avviene su base mensile con apposita comunicazione preventiva al personale interessato da parte del Responsabile del Settore.
2. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile in una misura non inferiore al 30% dei giorni lavorativi mensili, tra cui rientrano anche i turni variati al personale per esigenze organizzative dell'Ente.
3. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.
4. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno⁴;

⁴ Parere Aran CFL190 : l'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la "previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di

5. Per l'anno 2023 la quantificazione economica dei servizi prestati nei giorni festivi infrasettimanali è pari ad €.....⁵

Art. 30 - Disciplina per le attività prestate in giorno festivo o domenicale ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 14.9.2000.

1. Fermo restando l'avvio del confronto previsto per le modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro richiesto ai sensi dell'art.5 del CCNL, nel caso che l'Ente, richieda per motivate esigenze, prestazioni di lavoro da rendere senza il prescritto riposo settimanale, le stesse saranno remunerate ai sensi dell'art. 24/c.1 del CCNL del 14.9.2000.
2. In caso di richiesta di lavoro durante le festività infrasettimanali si darà luogo invece al compenso per lavoro straordinario o in alternativa, su richiesta del dipendente ad una giornata di riposo compensativo.

LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 31

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati.
2. Per l'anno 2023 la risorse destinate alle Retribuzione di Posizione risulta pari a €..... mentre per la Retribuzione di Posizione vengono destinati €..... pari al..... % delle risorse complessive.
3. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive fino alla misura massima del 25 %. Ulteriori risparmi verranno versati una tantum nel Fondo per il restante personale del Comparto ai sensi dell'art. 17/c.6 del CCNL del 16.11.2022.
4. Per il personale di E.Q. incaricato ad interim di un ulteriore incarico di E.Q. viene riconosciuto un valore aggiuntivo pari al 20% della retribuzione di posizione dovuta per l'incarico, erogata come retribuzione di risultato.
5. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
 - Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
6. Nell'allegato C del presente CCI viene riportata a titolo esplicativo la costituzione e la destinazione delle risorse per il personale incaricato di E.Q.
7. Al personale destinatario degli incarichi di EQ si applicano in quanto compatibili, le discipline inerenti alla performance di Ente/Settore e di quella individuale, disciplinate

cui all'art. 30 comma 5, lett d)”. Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

⁵ È facoltà dell'Amministrazione, previa adozione dell'atto amministrativo gestionale, anche su richiesta sindacale, di poter escludere la festività infrasettimanale dall'istituto della turnazione disciplinato dall'art.30 del CCNL, richiedendo in alternativa la prestazione in lavoro straordinario e/o riposo recupero come disciplinato dall'art.24 del CCNL del 14.9.2000, al fine di ridurre l'impatto economico sul fondo. (vedi parere Aran CFL117c).

dall'art. del presente CCI, per quanto attiene ai processi di misurazione, validazione e contraddittorio della prestazione attesa.

Art. 32 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente⁶			Percentuale di abbattimento risultato	
Fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
Oltre	€ 6.000			50%

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 33 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari viene riconosciuta l'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i propri ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.

Per i compiti e le specifiche responsabilità svolti dagli operatori della polizia locale l'indennità del precedente capoverso è riconosciuta nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari nelle seguenti misure:


Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi Annu⁷
Compiti e responsabilità riferite al personale della polizia locale dell'area degli Istruttori, in relazione al grado attribuito dalla Legge Regionale di riferimento attraverso Regolamenti adottati, e/o dal Regolamento del Corpo/Servizio adottato dall'Ente* ai sensi dell'art. 4 L.Q. n°65/86.	In graduazione fino a Euro 3.000,00

⁶ I valori riportati sono indicativi rispetto ulteriori e possibili aggiustamenti da verificare nell'ambito di ciascun Ente.

⁷ Sono riportati i valori max previsti dall'art. 97 del CCNL del 16.11.2022. Andrà quindi verificata la capienza per ciascun Ente procedendo alle riparametrazioni dei valori.

(*NB: che non sia in contrasto con il Regolamento regionale)	
Compiti e responsabilità riferite al personale della polizia locale dell'area dei Funzionari, in relazione al grado attribuito dalla Legge Regionale di riferimento attraverso Regolamenti adottati, e/o dal Regolamento del Corpo/Servizio adottato dall'Ente* ai sensi dell'art. 4 L.Q. n°65/86. (*NB: che non sia in contrasto con il Regolamento regionale)	In graduazione fino a Euro 4.000,00

- Il sistema di definizione dell'indennità di funzione è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili: grado rivestito; responsabilità connesse al grado; caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Ente.
- Per la definizione del grado (o segno distintivo) si fa riferimento a quelli definiti dalla normativa regionale vigente approvata con la Legge Regionale n°..... a ciascun grado (o segno distintivo) ed alle connesse responsabilità, viene assegnato un valore economico annuo ripartito per dodici mensilità come nel successivo comma 5.
- Le parti concordano di graduare l'indennità di funzione secondo il grado rivestito dal dipendente della polizia locale e ai principi di cui ai commi 3 e 4, come da tabella:

AREA	GRADO ⁸	IMPORTO ⁹ ANNUO	IMPORTO ¹⁰ MENSILE
AREA ISTRUTTORI	Agente	1.400	116,67
	Agente scelto	1.500	125,00
	Assistente	1.700	141,66
	Assistente capo	1.800	150,00
	Vice Sovrintendente	2.000	166,66
	Sovrintendente	2.100	175,00
	Sovrintendente capo	2.200	183,33
	Vice Ispettore	2.500	208,33
	Ispettore	2.800	233,33
	Ispettore capo	3.000	250,00
AREA	Vice Commissario	3.500	291,67

⁸ La terminologia dei gradi utilizzata è presa da alcuni Regolamenti Regionali vigenti. In caso di terminologie differenti si procederà alla sostituzione dei termini usati nella tabella esplicativa.

⁹ Come già indicato nella nota 5, i valori andranno riparametrati in caso d'incapienza dei fondi contrattuali.

¹⁰ Importo erogato per 12 mensilità che va riparametrato secondo il valore determinato all'importo annuo.

FUNZIONARI	Commissario Capo	3.800	316,67
	Commissario Capo Coordinatore	4.000	333,33

5. L'erogazione dell'indennità decade:
 - In caso di cambio dell'Area di inquadramento e del profilo professionale.
 L'erogazione dell'indennità viene sospesa:
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
6. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
7. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali il dipendente usufruisce di aspettative non retribuite.
8. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi possono essere sospesi, con motivata comunicazione all'interessato, e comunque fino alla ripresa del servizio, solo qualora ciò costituisca un oggettivo impedimento all'assunzione di responsabilità conferita tenuto conto della tipologia di grado rivestito. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
9. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
10. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è erogata mensilmente, per dodici mensilità.
11. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 34 – Attribuzione del differenziale stipendiale maggiorato

1. Per il personale dell'Area Istruttori che ai sensi del regolamento adottato dall'Ente e tenuto conto della disciplina derivante dall'attribuzione del grado gerarchico di cui al precedente art. 25, a cui viene riconosciuta la funzione di coordinamento di altri operatori della medesima Area, la misura del differenziale stipendiale è maggiorato ai sensi dell'art. 96 del CCNL ad € 350 annui per tredici mensilità.
2. In fase di prima applicazione, un'apposita sessione negoziale definirà entro il la quantificazione delle risorse per l'attivazione del presente istituto.

Art. 35 – Indennità per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL, viene erogata al personale della polizia locale che, in via prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Gli importi giornalieri (*.... da 1 euro a 15 euro*) da riconoscere sono i seguenti:
 - a) € giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 07:00 – 21:00;
 - b) € giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 18:00-24:00;
 - c) € giornalieri per i servizi maggiori di 3 ore nel quadrante dalle 23:00 alle 07:00.

Qualora il servizio esterno venga effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente. Nel caso in cui l'operatore debba svolgere attività d'ufficio non

- procrastinabile consequenziale all'attività esterna espletata nell'arco della medesima giornata, l'indennità di cui al presente articolo è comunque riconosciuta.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con le indennità di cui agli artt. 30 e 97 del CCNL; con l'indennità di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 con l'incremento di cui all'art. 99 del CCNL; con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi; e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile¹¹.
 4. Il compenso viene corrisposto mensilmente successivo a quello della prestazione resa. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato o, in mancanza, cartacei, che attestino la sussistenza delle condizioni previste dal comma 2 del presente articolo.

Art. 36 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:
 - a. Per il 25%¹² a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b. Per il 25%¹³ a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c. Per il 50%¹⁴ a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione, su proposta del Responsabile della Polizia Locale, che ne dà informativa alla parte sindacale.
3. Nel caso in cui i proventi effettivamente accertati per l'anno di riferimento siano superiori ai valori ascrivibili al bilancio di competenza dell'Ente, una parte pari al ...% sarà destinata al potenziamento della progettualità sulla sicurezza urbana o all'incremento della indennità del servizio esterno.
4. Come previsto dall'art. 98, comma 2, del CCNL, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche.

Art. 37 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo

¹¹ Parere Aran CFL192: Si conferma che nella nuova disciplina dell'Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022 è stata espunta la "non cumulabilità con l'indennità condizioni lavoro". Si ricorda, comunque, il principio per cui una stessa prestazione non può essere remunerata/indennizzata più volte. Pertanto, i criteri di indennizzo dovranno basarsi su causali diverse.

¹² Valore percentuale indicativo

¹³ Valore percentuale indicativo

¹⁴ Valore percentuale indicativo

- compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
 4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.
 5. Il pagamento della prestazione in straordinario avviene il mese successivo alla prestazione resa.

SEZIONE EDUCATIVO-SCOLASTICA

Art. 38 - Riqualificazione del personale del settore educativo e scolastico.

1. Le parti si impegnano con un processo graduale e costante di riqualificazione di tutto il personale che riveste i profili richiamati nella specifica Sezione del CCNL del 16.11.2022 e che attualmente è collocato nell'attuale Area degli Istruttori.
2. A partire da una quota rilevante dello 0,55% del monte salari, destinato ai processi di verticalizzazione in deroga ai sensi dell'art.13/c.6 del CCNL e, successivamente, con specifica riserva del 50% dei posti che necessiteranno al settore, anche con l'utilizzo degli spazi assunzionali a seguito di cessazioni o indici di sostenibilità economica- finanziaria dell'Ente, ovvero con le ulteriori risorse che la legge e la contrattazione collettiva nazionale metteranno a disposizione, inizierà il passaggio dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari del predetto personale.
3. Le parti convengono che a seguito dei processi di verticalizzazione richiamati nel precedente comma, i risparmi derivanti dai minori oneri inerenti ai differenziali stipendiali non più corrisposti al personale transitato nell'Area dei Funzionari, venga reso disponibile per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali del restante personale nell'Area degli Istruttori, di cui all'art. 92 del CCNL, nell'anno successivo all'avvenuto passaggio.

Art.39 - Istituzione/ Valorizzazione del Coordinamento Pedagogico

1. Sulla base della specifica disciplina regionale L.R. n°..... derivante dai principi e disposizioni del D.lgvo n°65/2017 in materia di "sistema integrato da zero a sei anni", viene istituito il Coordinatore Pedagogico nel numero di n. unità, a cui vengono assegnati per i compiti previsti dalle specifiche normative e dal regolamento dell'Ente, un numero di plessi pari a
2. Il trattamento economico del Coordinatore Pedagogico è disciplinato nell'ambito delle Specifiche Responsabilità / Elevata Qualificazione nella misura di €.....

SEZIONI ORDINISTICHE E DEGLI ALBI

Art. 40 – Disciplina applicativa

1. Le parti richiamano integralmente quanto previsto dal CCNL all'art. 101, individuando nell'ambito dell'Ente le seguenti figure professionali, con obbligo di iscrizione ad ordini o albi professionali, per esigenze connesse alla funzionalità del medesimo Ente, a cui si riconoscono i differenziali stipendiali maggiorati ai sensi dell'art.102 e la formazione di cui all'art. 103.
.....(*segue eventuale elenco*)
2. Per gli Avvocati dell'Ente, oltre ai richiamati articoli di cui al precedente comma si disciplinano con apposito regolamento oggetto di contrattazione tra le parti, i criteri per compensi professionali per le attività legali svolte nell'esclusivo interesse dell'Ente ai sensi dell'art.9 de D.L. n°90 del 2014.

SEZIONE DELLE PROFESSIONI SOCIO-SANITARIE

Art. 41 - Disciplina applicativa

1. Le parti richiamano integralmente quanto previsto dal CCNL dall'art.104 e dall'art.108, con particolare individuazione nell'ambito dell'Ente delle seguenti figure professionali che ricadono nella presente Sezione con i profili (*indicare il numero dei dipendenti presenti nell'ente*):
 - sanitari n°....
 - socio-sanitari n°...;
 - socio-assistenziali n°.....;
 - delle riabilitazioni sanitarie n°...;
 - tecnici della prevenzione nell'ambiente e luoghi di lavoro n°...;
 - educatori professionali socio-sanitari n°.....
2. Per il personale della presente Sezione che necessita di obblighi d'iscrizione ad Ordini o Abilitazioni Professionali, si applica l'art.106 del CCNL in materia di differenziale stipendiale qualora collocati nell'Area degli Istruttori o Funzionari.

LE LEGISLAZIONI SPECIALI E ALTRE INCENTIVAZIONI

Art. 42 – Incentivi per le funzioni tecniche e appalti servizi

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, ora riformulato dall'art.45 del D.lgvo n° 36/2023, è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
2. Anche in assenza di Regolamento ma con apposito accantonamento quadro economico dell'opera, servizi o fornitura, degli incentivi di cui al presente articolo, previa definizione dei criteri nell'ambito della Contrattazione integrativa, il responsabile del Settore interessato, provvederà, una volta verificata le attività di rendicontazione, a trasmettere al

competente ufficio il prospetto della liquidazione da corrispondere al personale interessato entro il mese successivo.

3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 100% del trattamento economico annuale di ciascun lavoratore.

Art. 43 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente il cui schema viene allegato al presente CCDI.

Art. 44 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 45 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

ORARIO DI LAVORO, PAUSE, BUONO PASTO E BANCA DELLE ORE

Art.46 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di Martedì e di Giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come richiamato dall'art. 36 del CCNL, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano.
Per il personale turnista la flessibilità viene riconosciuta nella misura massima di(fino a 60 minuti).
La flessibilità in entrata e in uscita può essere recuperata nella stessa giornata o, come prevede il comma 3 dell'art. 36 del CCNL, l'eventuale debito orario (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario, cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa) deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile della struttura.
Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari a recupero accumulati, ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
3. L'orario definito per le attività negli uffici è quello previsto dal vigente Regolamento comunale sugli orari di lavoro e/o da stabilito da specifici accordi sindacali tra le parti ed è programmato:
.....(ad esempio: dalle ore 8.00 alle ore 13.00 nelle ore antimeridiane e dalle ore 14.00 alle ore 18.00 nelle ore pomeridiane)
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Settori-particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
5. I dirigenti/responsabili potranno autorizzare i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato dall'Ente con propri atti organizzativi.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, i dipendenti sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;

- d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
7. Ulteriori fasce di flessibilità possono essere adottate al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36, che dovranno tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
 8. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro e per i soli servizi essenziali che devono essere assicurati all'utenza in continuità nella stessa giornata, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
 9. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per motivate esigenze di servizio e in relazione alla tipologia d'incarico la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi allo stesso assegnati e il debito orario da assolvere.
 10. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 47 - Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001;
 - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa della durata di 10 minuti per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
 - a) All'area della protezione civile;
 - b) All'area della polizia locale;
 - c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;

- d) All'area scolastica ed educativa;
 - e) Alla attività della biblioteca;
 - f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgono visite domiciliari nel territorio comunale;
 - g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.
4. Ferma restando le discipline sulle pause derivanti dall'osservanza della legislazione sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e dei permessi previsti dal vigente CCNL, possono essere concessi per motivate esigenze pause intermedie nell'arco della giornata lavorativa, nella misura massima di 10 minuti, da recuperare nell'ambito della medesima giornata lavorativa.

Art. 48 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 5 mesi su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.
2. L'attivazione dell'orario multi periodale comporta una necessaria rivisitazione dell'articolazione oraria che sarà oggetto di specifico confronto fra le parti.

Art. 49 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro¹⁵

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, verrà applicata una riduzione di orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, per un valore quantificato pari a €.....

(oppure) con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo gli stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza riguardanti.....

Art. 50 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) del CCNL, viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

¹⁵ Da applicare e verificarne l'impatto solo negli Enti in cui la riduzione delle 35 ore non sia già stata effettuata

5. Il pagamento delle maggiorazioni orarie ai sensi dell'art.33 del CCNL del 16.11.2022 avviene nel mese successivo a quello di maturazione.

Art. 51 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto della Giunta.

SALVAGUARDIA E TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 52

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. n. 81/2008.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure, sulla base delle indicazioni ricevute dai soggetti titolati all'attuazione e controllo delle misure di sicurezza (RSPP, Medico Competente, RLS).
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 53 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
 - a) In gravi condizioni di salute;
 - b) Con gravi situazioni di disagio.

Art. 54 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Fermo restando le competenze valutative dell'Organismo Paritetico di cui all'art.6 del CCNL del 16.11.2022, le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva

informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 55 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. Le parti concordano che il personale dell'Area Polizia Locale con età anagrafica superiore a 56 anni, a richiesta può essere esentato dai turni notturni.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 56 - I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. Fermo restando che i relativi oneri a carico del bilancio dell'ente eventualmente già conferiti per gli scopi di cui al 1 comma sono confermati e vengono quantificati in €..... per il 2023, le parti convengono d'integrare/attivare piani di welfare integrativo, prioritariamente dai piani di razionalizzazione eventualmente adottati dall'Ente, ovvero di quote dei risparmi a consuntivo del Fondo derivanti dall'anno precedente, con una somma pari a €..... da decurtare sul fondo di cui all'art. 80 del CCNL.

I piani dovranno prevedere l'attivazione dei seguenti servizi:

(...segue elenco)(esempio: polizza sanitaria; sostegno all'istruzione, etc)

3. Per gli operatori della Polizia Locale tali risorse saranno prelevate dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada con le modalità definite dall'art.36 del presente CCI. Le Polizze integrative debbono includere comunque i servizi indicati nel precedente comma 2.

NORME FINALI

Art.57 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed

economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 58 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 59 – Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente e reso noto ai dipendenti attraverso e-mail istituzionale.

**SEGUE
ALLEGATO A**

ALLEGATO A

ALLEGATO A – Costituzione del Fondo	
LE RISORSE STABILI art.79 comma 1 e 1 bis del CCNL del 16.11.2022	
A. Risorse fisse Descrizione	Riferimento CCNL / legge/ Importi
Unico importo consolidato 2017 al netto dell'importo destinato alle P.O. <i>NB: nell'importo confluiscono le risorse già impegnate per le P.e. o. consolidate e le quote per l'indennità di comparto di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004</i>	Art.79 c.1 lett. a) €.....
Incremento euro 83,20 per unità in servizio al 31.12.2015	Art. 79 c.1 lett. a) €.....
Rideterminazione dei differenziali stipendiali a carico del fondo determinati dagli incrementi stipendiali disposti dall'articolo 64 del CCNL del 21.5.2018	Art.79 c.1 lett. a) €.....
RIA e assegni ad personam personale cessato anno prec.te, misura intera (incl. 13ema)	Art.79 c.1 lett. a) €.....
Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art.2 comma 3 del D.lgvo n°165/2001	Art.79 c.1 lett. a) €.....
Incrementi trattamento economico fisso e continuativo personale trasferito, esposto distintamente per i casi determinati da disposizioni di legge e per i casi derivanti da processi associativi o trasferimento di funzioni <i>NB: Ricomprende l'armonizzazione retribuzione accessoria personale provinciale transitato nelle regioni a statuto ordinario(Art. 1, c. 800, legge n. 205/2017)</i>	Art.79 c.1 lett. a) €.....
Incremento riduzione stabile organico funzione dirigenziale (solo Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa precedentemente al 2018)	Art.79 c.1 lett. a) €.....
Incremento derivante da corrispondente e stabile riduzione delle risorse per lavoro straordinario	Art.79 c.1 lett. a) €.....
Incremento pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; (l'incremento decorre retroattivamente dal 1/01/2021)	Art.79 c.1 lett. b) €.....
Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni	Art.79 c.1 lett. c) €.....

Rideterminazione dei differenziali stipendiali a carico del fondo determinati dagli incrementi stipendiali disposti dall'articolo 76 del CCNL del 16.11.2022	Art.79 c.1 lett. d) €.....
La quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 NB: a decorrere dal 1° aprile del 2023	Art.79 c.1 bis €.....
VALORE ECONOMICO COSTITUZIONE PARTE STABILE	€.....
COSTITUZIONE FONDO LE RISORSE VARIABILI art.79 commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022	
B. Risorse variabili Descrizione	Riferimento CCNL / legge/ Importi
Eventuali risorse residue dei fondi contrattuali anni precedenti	Art.80 c.1 (ultimo periodo) €.....
Somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, distintamente per sponsorizzazioni / conto terzi e risparmi di gestione	Art.79 c.2 lett. a) €.....
Piani di razionalizzazione ex art. 16, cc. 4-5-6 DL 98/2011	Art.79 c.2 lett. a) €.....
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, distintamente per specifiche voci: - incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997) €..... - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma €..... - compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7) €..... - compensi Istat €..... -altre legislazioni speciali (specificare) €.....	Art.79 c.2 lett. a) €..... (valore complessivo)
RIA, ind. amm.ne o di ente personale cessato anno precedente mensilità residue	Art.79 c.2 lett. a) €.....
Somme destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	Art.79 c.2 lett. a)

secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	€.....
Somme a integrazione a seguito dei trasferimenti di personale ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno. NB: applicabile alle Unioni di Comuni per i trasferimenti in corso d'anno	Art.79 c.2 lett. d) €.....
Somme non utilizzate risorse straordinario anno precedente accertate a consuntivo	Art.79 c.2 lett. d) €.....
Messi notificatori	Art.79 c.2 lett. a) €.....
Integrazione 1,2% massa salariale 1997	Art.79 c.2 lett. b) €.....
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. NB: trattasi dell'ex art.15/5°c del precedente CCNL del 1.4.1999, ivi compresi i proventi ex art.208 del CdS	Art.79 c.2 lett. c) €.....
Importo non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021. NB: importo non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017	Art.79 c.3 (I e II periodo) €.....
Incrementi annuali di cui all' 79 comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 (€ 84,50) e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 (0,22% monte salari 2018) NB: risorse computabili solo per l'anno 2023	Art. 79 c.5 €.....
Incrementi/decremento per riduzione/ aumento delle risorse destinate alle posizioni organizzative (+/-)	Art. 17 c.6 (ultimo periodo) art. 7 c.4 lett u) €.....
Risorse sperimentazione ex art. 23, cc. 4, 6 D.lgs. n. 75/2017 NB: norma non ancora recepita nell'attuale ordinamento legislativo	Art.79 c.2 lett. a) €.....
Incremento fino al 5% della componente stabile Art.79 comma 2 lettera C, CCNL 16 Novembre 2022	

<p>N.B.: Tra 2023 e 2026 gli enti attuatori di interventi PNRR potranno superare, il limite al salario accessorio fissato dall'articolo 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 per incrementare le risorse variabili dei propri fondi in misura non superiore al 5% per cento della componente stabile. Per «garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi»;</p> <p>Gli enti interessati alla deroga potranno avvalersene solo se avranno rispettato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'obbligo del pareggio di bilancio (comma 821 della legge 145/2018); - i parametri sul debito commerciale residuo e sull'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (commi 859 e 869 della legge 145/2018); - un'incidenza del salario accessorio nell'ultimo rendiconto approvato non superiore all'8% del totale della spesa del personale indicata al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ex articolo 228, comma 5, del Tuel e l'approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente. 	<p style="text-align: center;">Art. 8 comma 3 del D.L PNRR ter</p> <p style="text-align: center;">€</p>
<p>VALORE ECONOMICO COSTITUZIONE PARTE VARIABILE</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>
<p style="text-align: center;">TOTALE PARTE STABILE + PARTE VARIABILE</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>
<p style="text-align: center;">RICALCOLO PER MANTENIMENTO VALORE MEDIO PROCAPITE ANNO 2018</p>	
<p>LIMITE COMPLESSIVO ANNO 2016:</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>
<p>VALORE MEDIO PRO-CAPITE ANNO 2018:</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>
<p>TOTALE RISORSE ANNO 2023 SOGGETTE A LIMITE:</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>
<p>INCREMENTO/DECREMENTO FONDO ANNO 2023:</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>
<p style="text-align: center;">TOTALE COSTITUZIONE FONDO ANNO 2023</p>	<p style="text-align: center;">€.....</p>

SEGUE ALLEGATO B

ALLEGATO B

ALLEGATO B Destinazione delle Risorse di cui all'allegato A (art. 80 del CCNL)

TABELLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE Anno 2023	
UTILIZZO	Riferimenti CCNL / Legge/ Importi
<p style="text-align: center;">Articolo 80 comma 1 Diff. PEO CCNL 2109-2022</p> <p>1) nuovi differenziali stipendiali attribuiti ai sensi dell'art.14 comma 2 lett b) del CCNL <i>(da suddividere per ciascuna Area)</i></p> <p>2) costo progressioni economiche anni precedenti <i>(al netto delle cessazioni intervenute in corso d'anno)</i></p> <p>3) indennità di comparto - Art.33 CCNL del 2001 – 2004;</p> <p>4) incremento delle indennità personale educativo asili nido - Art.31/°7c. CCNL 14.9.2000:</p> <p>5) indennità personale ex-VIII qualifica Art. 37/4°c del CCNL 6.7.1995</p> <p><i>NB: le destinazioni 1), 2), 3), 4) e 5) vanno finanziate con la parte stabile del Fondo dell'art.79 del CCNL.</i></p>	<p>€.....</p> <p>€.....</p> <p>€.....</p> <p>€.....</p> <p>€.....</p>
<p>Premi correlati alla performance organizzative che può comprendere:</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Performance di Ente /Settore</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Progetti Obiettivo(per specifiche attività)</p>	<p>Art.80 c. 2 lett a) - CCNL del 16.11.2022</p> <p>€.....</p> <p>€.....</p>
<p>Premi correlati alla performance individuale;</p> <p><i>NB: Tale importo deve ricomprendere almeno il 30% delle risorse stanziare per la parte variabile di cui all'art.79 c. 2 del CCNL (escluse le lett. c) f) e g) dell'art.67 comma 3 CCNL 21.5.2018 poiché vincolate da uso specifico di legge o contratto)</i></p>	<p>Art.80 c. 2 lett b) - CCNL del 16.11.2022</p> <p>€.....</p>
<p>Accantonamento differenziazione premio individuale</p> <p><i>NB: la quota dev'essere non inferiore al 30% del valore medio pro-capite previsto per la performance individuale. La percentuale dei lavoratori interessata è definita nello specifico articolo del CCI</i></p>	<p>Art.81 c. 1 - CCNL del 16.11.2022</p> <p>€.....</p>
<p>Indennità condizioni di lavoro</p>	<p>Art. 70-bis CCNL del 21.5.2018</p> <p>€.....</p>
<p>Indennità di turno (di cui €..... per attività Festive Infrasettimanali)</p>	<p>Art. 30 CCNL del 16.11.2022</p> <p>€.....</p>
<p>Indennità di riposo compensativo</p>	<p>Art. 24 CCNL del 14.9.2000</p> <p>€.....</p>
<p>Indennità di reperibilità</p>	<p>Art.24 CCNL del 21.5.2018</p> <p>€.....</p>

Compensi per specifiche responsabilità	Art. 84 CCNL del 16.11.2022 €.....
Indennità di funzione (Polizia Locale)	Art. 97 CCNL del 16.11.2022 €.....
Indennità di servizio esterno (Polizia Locale)	Art. 100 CCNL del 16.11.2022 €.....
Compensi previsti da disposizioni di legge di cui: - <i>incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446);</i> - <i>incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;</i> - <i>compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7);</i> - <i>compensi Istat;</i> - <i>somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011;</i> - <i>altre legislazioni speciali (specificare)</i>	Art. 67 c.3, lett. c) - CCNL del 21.5.2018 €..... €..... €..... €..... €.....
Compensi ai messi notificatori	Art. 67 c.3, lett. f) - CCNL del 21.5.2018 €.....
Compensi al personale delle case da gioco	Art. 70 quater - CCNL del 21.5.2018 €.....
Risorse destinate ai piani di welfare	Art. 82 c. 2 - CCNL del 16.11.2022 €.....
TOTALE UTILIZZO RISORSE	€.....
DIFFERENZA ECONOMICA (FONDO COSTITUZIONE - UTILIZZO RISORSE)	€.....

SEGUE ALLEGATO C

ALLEGATO C**ALLEGATO C****FONDO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI - EQ**

A - Risorse fisse Descrizione Importo destinato alle E.Q.	Riferimento CCNL / legge
Risorse destinate alle E.Q. nel 2023	Art.17 c. 6 - CCNL del 16.11.2022 (rinvio all'art.67 c.1 CCNL 21.5.2018) €.....
Integrazione in quota parte di € 84,50/anno, degli incrementi dei differenziali stipendiali, e dello 0,22% del Monte salari 2018	Art. 79 c. 6 - CCNL del 16.11.2022 €.....
TOTALE	€.....
RIPARTIZIONE RISORSE FONDO E.Q.	
-Fondo per la Retribuzione di Posizione	€.....
- Fondo per la Retribuzione di Risultato	€.....