



Comune di Santa Maria a Monte
Provincia di Pisa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE E ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER IL TRIENNIO 2023/2025

In data odierna 06/12/2023 è stato sottoscritto il presente contratto collettivo integrativo a firma:

Delegazione trattante parte pubblica:

Dott. MEO Andrea Presidente della delegazione

Dott.ssa Biasci Erika Responsabile Settore 1

Rag. Banti Simonetta Responsabile Settore 2

Delegazione trattante parte sindacale:

BRACCI Elena R.S.U.

DOLFI Luca R.S.U.

GUERRIERI Giampaolo R.S.U.

MATTIACCI Daniela R.S.U.

FERRANTE Cinzia Rappresentante Terr. CISL

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Disposizioni Generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale*
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*
- Art. 3 - Sostenibilità degli istituti economici*
- Art. 4 - Servizi minimi essenziali*

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

- Art. 5 - Obiettivi e strumenti (Art. 3 CCNL)*
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento (Art. 9 CCNL)*
- Art. 7 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi*
- Art. 8 - Verifiche dell'attuazione del contratto*
- Art. 9 - Diritto di assemblea (Art. 10 CCNL)*

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 10 - Principi generali*
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei Differenziale stipendiale*

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL*
- Art. 13 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)*

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 14 - Fasce di flessibilità*
- Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)*
- Art. 16 - Turnazioni (art. 7 comma 4 lett. l), z), CCNL)*
- Art. 17 - Attività festivo infrasettimanale*
- Art. 18 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti (art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022- art. 22 CCNL 1.4.1999)*
- Art. 19 - Orario multiperiodale (art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)*
- Art. 20 - Reperibilità (art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)*
- Art. 21 - Lavoro straordinario e Banca delle ore (art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)*
- Art. 22 – Pausa e servizio mensa e buono pasto (art. 34 - art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)*

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I - Risorse e Premialità

- Art. 23 - Fondo risorse decentrate*



Art. 24 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

Art. 25 - Criteri generali di ripartizione del Fondo (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

Art. 26 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 27 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione

Art. 28 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"

Art. 29 - Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza (Art. 7 comma 4, lett. af)

Capo II - Premialita'

Art. 30 - Criteri per l'attribuzione dei premi

Art. 31 - Premio correlato alla performance (art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

Art. 32 - Differenziazione della performance (art. 7 comma 4, lett. ae CCNL, art. 81 CCNL)

Capo III - Disciplina delle indennità

Art. 33 - Principi generali

Art. 34 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 35 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

Capo I - Personale educativo e scolastico

Art. 36 - Incentivi personale educativo e scolastico (art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)

Capo II - Polizia locale

Art. 37 - Indennità di funzione del personale della polizia locale (Art. 7 comma 4 lett. wCCNL)

Art. 38 - Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

TITOLO VII

Capo I - ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 39 - Formazione e aggiornamento del personale (Artt. 54 . 55 e 56 del CCNL)

TITOLO VIII Disposizioni Finali

Art. 40 - Disposizioni finali

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- c) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- d) il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- e) il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- g) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
- h) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ente;
- i) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

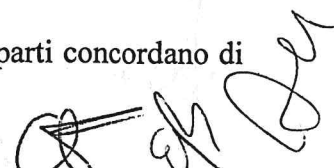
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie tra le varie modalità di utilizzo, con apposito accordo. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, avverrà entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL 2019-2021, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di



- ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
 6. Il presente contratto sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.
 7. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito e sulla intranet dell'Ente.
 8. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3 - Sostenibilità degli istituti economici

1. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Art. 4 - Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. Che lo hanno proclamato.
4. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forzamaggiore, assente dal servizio.
5. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n.01 unità Area Istruttori ed Area Funzionari ed Elevata Qualificazione;
 - Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
 - Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; n. 01 unità: Area Operatori Esperti, Area Istruttori ed Area Funzionari ed Elevata Qualificazione ;
 - Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; n.01 unità per turno: Area Istruttori ed Area Funzionari ed Elevata Qualificazione;
 - Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili n. 01 unità Area Operatori Esperti, Area Istruttori.
6. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

TITOLO II

Gu

sp

RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Obiettivi e strumenti (Art. 3 CCNL)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo. E' lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;
- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo;
- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;
- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfazione dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali anche sul piano della collaborazione internazionale, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione (Art. 4 CCNL 16/11/2022)
- confronto (Art. 5 CCNL 16/11/2022)
- organismi paritetici di partecipazione (Art. 6 CCNL 16/11/2022), Nel caso in cui

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, several smaller initials and signatures below it, and a signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center of the page.

l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 2, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, la cui predisposizione è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunque conferma scritta ai componenti; qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta di norma entro venti giorni dopo l'incontro precedente anche per posta elettronica.

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento (Art. 9 CCNL)

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

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

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica. come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni (o altro termine) dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 8 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della

delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 9 - Diritto di assemblea
(Art. 10 CCNL)

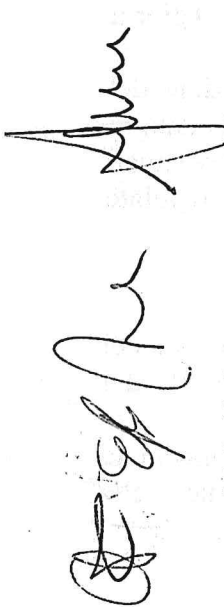
1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo quanto disciplinato dalla regolamentazione vigente.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 10 - Principi generali

1. L'art. 14 del CCNL 16/11/2022, prevede l'istituto delle "Progressioni Economiche" all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022. La progressione economica si realizza mediante l'attribuzione di "Differenziale stipendiale" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella suddetta Tabella A del CCNL 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "Differenziale stipendiale" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementato di € 350,00.
3. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementato di € 350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementato di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. L'attribuzione dei "Differenziali Stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e precisamente:



- ammontare dei differenziali di progressioni economiche attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale e/o passaggio di area a qualsiasi titolo o acquisizione di area superiore;
- nuove risorse per progressioni nell'anno di riferimento, individuate in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

7. Ai sensi dell'art. 78 comma 3 CCNL 16/11/2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, mantenuto a titolo di "Differenziale stipendiale".

8. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

9. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere su Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

10. La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

12. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 11 del presente CCI per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) e b), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

13. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicherà il criterio della maggiore età anagrafica.

14. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziato per il differenziale stipendiale dell'anno successivo.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei Differenziale stipendiale

1. L'attribuzione del differenziale stipendiale si applica ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Partecipano alla procedura di attribuzione annuale, i dipendenti che hanno maturato, alla

data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a 48 mesi nella posizione economica in godimento, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini del computo del requisito di anzianità il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo ed il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza.

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi quarantotto mesi, siano stati oggetto di procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore del rimprovero verbale; qualora in sede di approvazione delle graduatorie per l'attribuzione della progressione economica siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore al rimprovero verbale, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. Accedono alla procedura di attribuzione dei "Differenziale stipendiale" i dipendenti che non siano stati valutati in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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.

5. Il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione.

6. In caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi.

7. La ripartizione delle risorse annualmente destinate all'attribuzione di nuove progressioni economiche è suddivisa tra le Aree sulla base % dell'incidenza del costo storico delle stesse all'inizio dell'anno di riferimento.

8. Per ciascuna Area la percentuale massima di beneficiari della progressione economica nell'anno di attribuzione non potrà essere superiore al 60% dei dipendenti della medesima Area potenzialmente aventi diritto. Inoltre si specifica che la percentuale massima dei dipendenti totali potenzialmente aventi diritto che potranno beneficiare della progressione economica nell'anno di attribuzione della stessa non potrà essere superiore al 50% del totale dei dipendenti medesimi.

9. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati a seguito di adozione di atto dirigenziale. Dopo l'attribuzione delle progressioni divise per area e al fine di dare maggior numero di progressioni teoricamente possibili e conseguentemente di utilizzare al massimo le risorse disponibili, tra i soggetti risultanti non beneficiari dell'attribuzione di progressione economica sulla base di quanto precedentemente scritto, verrà stilata un' unica graduatoria. Eventuali ulteriori risorse non distribuite restano a destinazione vincolata per le progressioni dell'annualità successiva.

a) Valutazione della performance del triennio precedente

- Si intende la media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- Il punteggio massimo previsto attribuito è di 65 punti e verrà attribuito alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.
- Il punteggio delle EQ è rapportato, ai fini dell'attribuzione del differenziale

Guerra

economico, alla valutazione più alta dell'area contrattuale di appartenenza.

b) Esperienza professionale

- Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo ed Area od equivalente, con continuità ed a tempo indeterminato anche parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto o presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.
- Il punteggio massimo previsto attribuito è di 35 punti e verrà attribuito ai dipendenti che hanno maturato un'anzianità di servizio nel medesimo profilo ed Area od equivalente pari ad anni 10. Le frazioni di anno sono considerate anno intero se superiori a mesi nove nello stesso anno solare. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Ente 35) x (n. anni anzianità del candidato) / (n. anni più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area nel limite massimo di anni 10).

(Esempio: punteggio max Ente 35 punti X 5 anni anzianità del candidato = 150 : 10 anni dell'anzianità maggiore di area = punti 15)

10. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui all'Art 14, comma 2; lettera d) del CCNL 16/11/2022 come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 8	1%
Da più di 8 anni a 10	2%
Oltre 10 anni	3%

11. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per il "Differenziale stipendiale" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

12. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità con le disposizioni contenute nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

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

- la retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q. è correlata al raggiungimento di



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- specifici obiettivi assegnati, secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente, viene destinata una quota del (20 %) delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
- l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, procedendo al calcolo del coefficiente di riparto, dividendo l'importo complessivo destinato a finanziare le indennità di risultato per la somma delle valutazioni ottenute da ciascun titolare di incarico di E.Q., e moltiplicato il coefficiente per ciascun punteggio ottenuto dagli incaricati di E.Q. a seguito di valutazione della performance;
- l'ammontare della retribuzione di risultato dovrà essere riproporzionata tenendo conto del tempo lavoro e dell'eventuale incarico ad interim.

3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di E.Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante. La percentuale è indicata nel Decreto di attribuzione di EQ *ad interim*.

4. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, a decorrere dal 1/1/2023 viene previsto un abbattimento della retribuzione di risultato del 20% nel caso in cui il dipendente abbia percepito incentivi previsti per legge per un importo superiore a 10.000,00 euro su base annua.

5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

Art. 13

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 14 - Fasce di flessibilità

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022 è determinata dall'Ente in appositi discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16 novembre 2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale.
3. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio trasporto scolastico, educatrici asilo nido, servizi in turno, addetti urp ecc...). Nel lavoro prestato a turno e per il personale delle strutture educative comunali, salvo che non vi siano esigenze organizzative particolari rilevate dal Dirigente competente, è ammessa una tolleranza massima di cinque minuti, mediante posticipazione, in entrata e in uscita, da recuperarsi nella medesima giornata.
4. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
6. Per i dipendenti che si trovino in una delle condizioni sopra elencate e che ne facciano espressa richiesta, il dirigente della struttura organizzativa presso cui il dipendente è assegnato, nei casi di particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, può autorizzare ulteriori 30 minuti di flessibilità in entrata mattutina e pomeridiana esclusivamente per posticipare l'entrata rispetto alle fasce individuate.
7. Il presente articolo, al fine di informare il personale dipendente, si applica dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione.

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in



presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare, fino ad un ulteriore 10%, il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di E.Q.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 16 - Turnazioni

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

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 30, commi 2 e 4, del CCNL 16 novembre 2022 le parti concordano che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relative indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente e alle esigenze funzionali dello stesso e organizzative della struttura;
- fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità

Guerra

naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

- il periodo di riferimento per calcolare le condizioni di equilibrio dei turni è riferibile al mese, l'avvicendamento dei turni è considerato sostanzialmente equilibrato e, quindi, idoneo alla corresponsione della relative indennità, allorché vi sia un alternanza tra il turno prevalente per le esigenze di servizio e gli altri turni non prioritari in una proporzione massima di 3 a 1 tra i diversi turni, con uno scostamento per il turno notturno che non può superare il 20% sempre calcolato su base mensile;
 - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato. Nel caso in cui si verifichi un accavallamento dell'orario tra due diverse fasce di turno, il turno svolto, indipendentemente dall'applicazione delle tariffe orarie previste dalla contrattazione ionale, è da considerarsi di afferenza della fascia all'interno della quale il servizio lavorativo viene svolto in maniera prevalente (in numero di ore).
3. Il requisito dell'equilibrata distribuzione dei turni attiene ai contenuti della turnazione come predisposta nel momento in cui il datore di lavoro procede alla programmazione del lavoro per turni, in relazione all'arco temporale mensile di rilevamento. In caso di mancato rispetto del sostanziale nell'effettuazione dei turni saranno retribuite solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari a discrezione del Responsabile di settore.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate).
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 17 - Attività festivo infrasettimanale

1. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera ac), del CCNL 16 novembre 2022 le parti concordano che è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) CCNL. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile (Art. 7, comma 4, lettera ac). Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 18 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti ***(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022- art. 22 CCNL 1.4.1999)***



1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lett. ad) del CCNL 16/11/2022, si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, una riduzione di orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore settimanali, per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) o secondo una programmazione multiperioda finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, impiegato nei servizi di Polizia Locale, secondo le seguenti modalità:

- prestazione lavorativa di 6 ore al giorno con recupero di 1 ora nella settimana.

Art. 19 - Orario multiperiodale
(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

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

Art. 20 - Reperibilità
(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo 6 volte in un mese, assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le parti stabiliscono di non elevare il limite di cui al comma 3.

Art. 21 - Lavoro straordinario e Banca delle ore
(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

- a) il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 80;
- b) per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo;
- c) il limite di cui al punto a) è compreso nel limite complessivo di cui al punto b).

2. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

3. E' prevista la possibilità di usufruire di una pausa di 10 minuti durante l'orario di lavoro da recuperarsi entro e non oltre il 31/12 dell'anno di usufruizione.

4. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 CCNL 2019/2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

4. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

5. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in



ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16/11/2023 (Orario di lavoro flessibile).

**Art. 22 – Pausa e servizio mensa e buono pasto
(art. 34 - art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)**

1. La pausa è disciplinata dall'art. 34 del CCNL 16/11/2022. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche, nel caso in cui la presenza in servizio si protragga per almeno un'ora.

2. E' prevista la possibilità di usufruire di una ulteriore pausa di 10 minuti complessivi durante l'orario di lavoro da recuperarsi entro e non oltre il 31/12 dell'anno di usufruizione.

3. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata minima di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, qualora sia autorizzata una prosecuzione dell'attività lavorativa in modalità straordinari:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve)
- b) Area della vigilanza Polizia Locale;
- c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali.

**TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

Capo I - Risorse e Premialità

Art. 23 - Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Ente, che vi provvedono con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo articolo.

3. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente 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, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e le risorse stanziare ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata

Qualificazione.

4. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti, previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023 e smi. le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

5. L'incremento del Fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario, nel rispetto della normativa contrattuale vigente.

6. L'Ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

7. Le parti prendono atto che il Fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 24 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 23 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- "assegno ad personam" , attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022



Quem E

- incentivi economici del personale educativo – scolastico per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico
 - incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza.
 - 2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018.

Art. 25 - Criteri generali di ripartizione del Fondo
(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 26, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
- α) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - β) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - χ) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - δ) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - ε) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - φ) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022. (nella ripartizione annuale economica è inserito l'elenco delle voci con indicazione delle somme stanziare per ciascuna voce). In caso di maggiori oneri derivanti da una o più voci di utilizzo del Fondo decentrato rispetto alla previsione iniziale, la stessa sarà finanziata riducendo l'importo destinato ad una ulteriore voce o con integrazione del Fondo di parte variabile compatibilmente con le disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa del salario accessorio.

Art. 26 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 s.m.i.
- gli 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)
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018)
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003)
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Art. 27 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall' art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2016- 2018, richiamato dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 2019-2021 le risorse decentrate di parte variabile possono essere incrementate, annualmente, nell'importo massimo del 50 per

Quem SR

cento delle economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011.

2. I piani di cui al comma 1, oggetto di informativa alle OO.SS., devono essere adottati o modificati entro il 31 marzo di ogni anno.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 28 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza.

2. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a CCNL 21/5/2018 richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022), secondo le percentuali prioritariamente definite e saranno ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Art. 29 - Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza

(Art. 7 comma 4, lett. af)

1. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

2. In tale ipotesi le parti convengono che al personale utilizzato in attività di docenza è erogato per ciascuna sessione formativa minima di sei ore un incentivo economico di 200 euro a sessione formativa con relativi oneri a carico del Fondo, esclusivamente a valere sulle risorse stanziare ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del Ccnl 16.11.2022 (risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti).

Capo II - Premialita'

Art. 30 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PDO) quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.

4. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo semestre dell'anno successivo e nel rispetto del vigente sistema di valutazione di Ente.

Art. 31 - Premio correlato alla performance
(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 32 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di Ente e in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO e/o PDO approvati annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo e dopo l'approvazione del Rendiconto dell'anno di riferimento, ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi e consecutivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla performance a decorrere dal 1/1/2023 viene previsto un abbattimento della stessa del 20% nel caso in cui il dipendente abbia percepito incentivi previsti per legge per un importo superiore a 2.000,00 euro su base annua.
7. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

Art. 32 - Differenziazione della performance
(art. 7 comma 4, lett. ae CCNL, art. 81 CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 50%, del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo il criterio della maggiore età anagrafica.:
3. Qualora dal seguente calcolo n° dipendenti max (50% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 1 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.
4. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.
5. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue la valutazione più alta a livello di Ente.

gum em

Capo III - Disciplina delle indennità

Art. 33 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi quindi non è riconosciuta per le mansioni svolte come da declaratoria delle mansioni contrattuali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

Art. 34 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano come fattori rilevanti di **disagio** le prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità e dell'orario di lavoro. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere in caso effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base delle comunicazioni dei Responsabili di Settore al Servizio Risorse Umane.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

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

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano

continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. E' condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base delle comunicazioni inviate dai singoli responsabili di settore al servizio risorse umane-

4. Si individuano come fattori implicanti **maneggio valori** lo svolgimento di attività adibite in viacontinuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante/ voucher) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene semestralmente in via posticipata, sulla base delle comunicazioni inviate dai Responsabili di Settore al Servizio risorse umane.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 – Euro 10,00), come segue:

- a) personale esposto a rischio € **1,15 al giorno di effettiva presenza**
- b) personale esposto a disagio € **1,15 al giorno di effettiva presenza**
- c) personale con funzioni di agente contabile:

- c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00:
€ **1,00 al giorno di effettiva presenza**
- c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00:
€ **1,15 al giorno di effettiva presenza**
- c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000.00:
€ **1,55 al giorno di effettiva presenza.**

Art. 35 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'art. 84 del CCNL 16/11/2022 prevede un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti e secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate secondo le modalità previste da ciascun Ente, con cadenza annuale, con specifico provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione



dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti);

- b) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno. Entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento, le parti si incontrano per stabilire il budget annuo complessivo da destinare a detto istituto;
- c) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento;
- d) gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato e in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli enti.

3. L'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, definito in sede di contrattazione integrativa annuale, viene ripartito tra i vari Settori con Verbale della Conferenza dei Servizi, sulla base delle unità di personale interessate.

4. L'importo delle singole indennità è di € 3.000,00, e viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri di cui al comma successivo. Al massimo del punteggio (100) corrisponde il massimo dell'indennità.

5. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie:

30 punti	Appartenenza all'Area contrattuale
40 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Punti	Appartenenza all'Area contrattuale – Punti 30
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area Funzionari ed EQ che sono investiti degli incarichi
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area Istruttori che sono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area Operatori esperti che sono investiti degli incarichi

Punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità - Punti 40
Fino a 40	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi

	volti prevalentemente a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o altre disposizioni. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, etc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile
Fino a 30	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti prevalentemente a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi ((istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc.)
Fino a 15	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti prevalentemente a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

Punti	Livello di autonomia – Punti 30
Fino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
Fino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
Fino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore organizzativo di riferimento

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Gli importi corrispondenti alle indennità riconosciute sono proporzionalmente ridotti in caso di rapporto di lavoro part-time e calcolate sulla base dei giorni di effettiva presenza nell'anno solare. Sono erogate annualmente, di norma nel mese di Gennaio dell'anno successivo.

7. Il Responsabile di ciascun settore, adotta il provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio settore tra il personale appartenente alle varie aree contrattuali, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità.

8. Le parti concordano che la somma destinata a finanziare detto istituto è di € 9.100,00 annue e che ogni eventuale somma resasi necessaria per motivi organizzativi e/o scelte dell'Amministrazione dovrà essere finanziata con integrazioni di parte variabile del fondo.

9. Le parti concordano che, al fine di rendere possibile la valorizzazione delle indennità nell'ambito degli atti di riconoscimento del presente istituto ai singoli beneficiari, entro il 28 febbraio di ciascun anno, è necessario definire la somma complessiva da destinare a tale finalità.

10. I risparmi del budget contrattato costituiranno economie confluiranno nella quota destinata a premiare la performance del personale dipendente.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

que *co*

Capo I - Personale educativo e scolastico

Art. 36 - Incentivi personale educativo e scolastico (art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)

1. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Capo II - Polizia locale

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

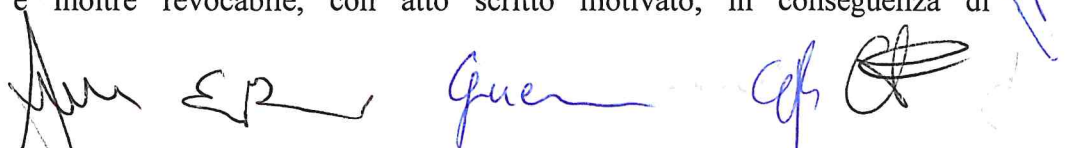
Art. 37 - Indennità di funzione del personale della polizia locale (Art. 7 comma 4 lett. w CCNL)

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per un importo annuo massimo € 3.000,00 secondo i seguenti criteri generali:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza;
- b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione dell'indennità e contenente i criteri per la determinazione del suo valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;
- c) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il comandante dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno.

2. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento. L'attribuzione è inoltre revocabile, con atto scritto motivato, in conseguenza di



sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

3. L'importo delle singole indennità è da considerarsi fino ad un massimo di € 3.000,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità di funzione per il personale di vigilanza viene determinato in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse annue, così come definito per le indennità di cui all'art. 35 del presente CCI.


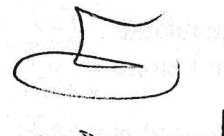

4. Al fine di graduare le indennità collegate all'indennità di funzione, si terrà conto delle seguenti tre categorie di criteri:

30 punti	Appartenenza all'Area contrattuale
40 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Punti	Appartenenza all'Area contrattuale – Punti 30
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area Funzionari ed EQ che sono investiti degli incarichi
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area Istruttori che sono investiti degli incarichi

Punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
Fino a 40	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti prevalentemente a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o altre disposizioni. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, etc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile
Fino a 30	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti prevalentemente a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi ((istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc.)
Fino a 15	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti prevalentemente a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

Punti	Livello di autonomia
Fino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
Fino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta



	responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
Fino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore organizzativo di riferimento

5. Il Comandante, di norma a inizio anno e comunque entro il mese di gennaio, sulla base delle disponibilità assegnate in sede di contrattazione annuale integrativa, adotta il provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni ai fini del riconoscimento dell'indennità di funzione di cui al presente articolo tra il personale appartenente alle varie aree contrattuali, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità..

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Gli importi corrispondenti alle indennità riconosciute sono proporzionalmente ridotti in caso di rapporto di lavoro part-time e calcolate sulla base dei giorni di effettiva presenza nell'anno solare. Sono erogate annualmente, di norma nel mese di Gennaio dell'anno successivo.

7. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile ai sensi dell'Art. 97 comma 4 del CCNL Funzioni locali 16/11/2022.

Art. 38 - Indennità di servizio esterno
(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, di un importo giornaliero lordo di € 1,20.

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

3. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

4. L'indennità è commisurata alle effettive giornate di svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

5. Il turno di lavoro si intende svolto in servizio esterno, dando conseguentemente luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.

6. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità.

7. L'indennità di servizio esterno è riconosciuta agli aventi diritto a seguito di apposita attestazione del Comandante, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti. La comunicazione mensile delle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno è fatta dallo stesso Comandante al settore Risorse Umane sotto la propria diretta responsabilità.

8. Nel caso in cui l'attività di servizio esterno, svolta con le modalità di cui al comma 4 del presente articolo, avvenga in turno notturno e/o festivo o in occasione di grandi eventi che coinvolgono l'intera città, in considerazione della maggiore gravosità e del più rilevante impegno richiesto al personale impiegato, l'indennità è riconosciuta in misura maggiorata.

9. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del

responsabile del servizio polizia locale. (*esempio: calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno*).

10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, con attestazione del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

11. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

12. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile ai sensi dell'Art. 100 comma 3 del CCNL Funzioni locali 16/11/2022.

13. Tale indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo di Euro 15,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

TITOLO VII

Capo I - ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 39 - Formazione e aggiornamento del personale (Artt. 54, 55 e 56 del CCNL)

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

3. Per quanto non disciplinato nel presente ccdi, si richiamano in toto gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022.

TITOLO VIII Disposizioni Finali

Art. 40 - Disposizioni finali

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones below it.