



Linee guida operative per l'applicazione del CCNL Funzioni Locali 2019-2021



SEZIONE I

IL “CONFRONTO” : PROCEDURE DI ATTIVAZIONE E NUOVE MATERIE

I - Modalità di attivazione

L’art. 5 del CCNL del 16 novembre 2022 è stato modificato rispetto al testo previgente accogliendo importanti novità che riguardano sia le materie oggetto di confronto che gli aspetti procedurali relativi a modalità di richiesta e tempi di avvio.

Si ricorda che il confronto è finalizzato a **consentire alla RSU** e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL **di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.**



Le materie oggetto di confronto non sono soggette alle procedure di contrattazione quindi devono essere disciplinate in accordi, intese, verbali stipulati separatamente rispetto al contratto collettivo integrativo.

Modalità e tempi di attivazione del confronto	<p>L’ente deve inviare ai soggetti sindacali, in forma scritta, gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni</p> <p>IPOTESI 1 - I soggetti sindacali devono richiedere il confronto entro 5 giorni lavorativi dall’informazione e l’incontro deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.</p> <p>IPOTESI 2 - L’incontro viene proposto dall’ente contestualmente all’invio dell’informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.</p> <p>Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.</p>
--	--

II – Focus sulle nuove materie

1- PROGRESSIONI VERTICALI – PROCEDURA TRANSITORIA (Art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021)

Dal 1° aprile 2023 entrerà in vigore il nuovo ordinamento professionale e, a partire da quella data e fino al 31.12.2025, gli enti potranno attivare le procedure valutative straordinarie per i passaggi di area previste all'art. 13 del CCNL. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale i passaggi di area potranno avvenire con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL 2019-2021. Avranno quindi possibilità di candidarsi anche coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero di anni di esperienza almeno pari a quello previsto in Tabella. I requisiti di partecipazione non possono essere integrati tranne che con riferimento a particolari profili professionali per i quali è richiesto il possesso di una specifica abilitazione professionale, l'iscrizione ad un ordine o albo o albo speciale.

Si specifica che le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali. Come afferma il parere congiunto Aran, Dfp e Rgs CFC100 **solo nella ipotesi di utilizzo delle facoltà assunzionali, al pari di quanto avviene per le progressioni verticali a regime disciplinate dall'art. 15 del CCNL, la progressione è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno.** Al contrario, se il passaggio di area è finanziato con risorse fino allo 0,55% del MS2018 **NON** occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% dei posti disponibili sia destinato all'accesso dall'esterno.

Il costo della progressione, da porre a carico del bilancio, si evince calcolando la differenza tra il costo tabellare dell'area di destinazione e il costo dell'area di provenienza al quale andranno aggiunti gli oneri riflessi a carico ente. Si ricorda che nel caso in cui il lavoratore provenga da una posizione economica in godimento superiore al tabellare dell'area di destinazione, come prevede l'art. 15, comma 3 del CCNL, il lavoratore conserverà quella differenza a titolo di assegno *ad personam*, posto a carico del fondo risorse decentrate e riassorbito a seguito di successivi passaggi economici interni alla nuova area.

La procedura valutativa prevede un bando, una istanza di ammissione da parte del dipendente, l'ammissione alla procedura previa verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Si pone l'attenzione sul carattere "valutativo" delle procedure volto, in linea di principio, ad escludere ulteriori elementi che non siano previsti dal CCNL ai fini della valutazione. La valutazione degli elementi richiamati dalle procedure è l'aspetto più rilevante che

distingue le progressioni transitorie ex art. 13 del CCNL dalle progressioni “a regime”(ex art. 15 del CCNL) basate invece sulla comparazione dei titoli e altri elementi richiamati dal CCNL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie e la RSU, secondo le previsioni dell’art. 5, comma 3, lett. o), del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sono chiamate al confronto con l’amministrazione riguardo ai criteri di valutazione che determineranno l’attribuzione del punteggio e alla definizione del loro peso percentuale sul totale

L’art. 13 comma 7 del CCNL indica espressamente i seguenti criteri di valutazione

- Esperienza maturata nell’area (o categoria) di provenienza, anche a tempo determinato;
- Titolo di studio;
- Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

All’esito del confronto con l’ente si dovrà predisporre un “sistema di valutazione dei criteri”.

Si propone di seguito un esempio operativo che va modificato e integrato in base alle specifiche esigenze definendo per ciascun criterio un “peso” non inferiore al 20% del totale.

Occorre stabilire un punteggio massimo (es. 100 punti) derivante dalla somma dei punteggi parziali ottenuti per ciascun criterio

ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA/AREA DI PROVENIENZA - MAX ... PUNTI (il punteggio ottenuto vale il ...% del totale)

Definire un punteggio aggiuntivo rispetto agli anni di esperienza minima richiesti come requisito di accesso, compresi quelli a tempo determinato maturati presso enti e amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza

Es. Per passaggio di area da “Operatori esperti” a “Istruttori”

Da 5 a 8 anni – punti

Da 8 a 15 anni – punti

Più di 15 anni – punti

Per periodi di servizio inferiori a sei mesi il punteggio attribuibile è pari a

TITOLO DI STUDIO: MAX PUNTI (il punteggio ottenuto vale il del totale)

Es. Per passaggio di area da “Operatori esperti” a “Istruttori”

1. Possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado (ovvero del titolo richiesto per l’accesso dall’esterno: ... punti
2. Possesso del titolo superiore a quello richiesto per l’accesso dall’esterno (definire un punteggio crescente per ciascuna tipologia di titolo superiore)
Laurea triennale - punti
Laurea specialistica - punti
Master I° Livello – punti
Master II° Livello – punti
Dottorato di ricerca – punti....

COMPETENZE PROFESSIONALI: MAX PUNTI (il punteggio ottenuto vale il ...% del totale)

1. Percorsi formativi certificati: punti per ogni certificazione fino ad un massimo di ... punti
2. Competenze acquisite nei contesti lavorativi (Inserire solo corsi di formazione attivati dall’ente con valutazione finale in modo da poter differenziare il punteggio in base alla valutazione ottenuta)
3. Certificazione competenze linguistiche/informatiche: punti per ogni certificazione fino ad un massimo di ... punti
4. Abilitazioni professionali
5. Etc...

NOTA BENE!

- Poiché l’art. 13, comma 7 del CCNL prevede espressamente che i criteri vengano definiti in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione è possibile prevedere sistemi di valutazione e relative pesature differenziati per ciascun passaggio di area e/o per ciascun passaggio di area riferito a specifici profili professionali
- E’ opportuno prevedere criteri di priorità in caso di parità di punteggio.

2. LAVORO A DISTANZA (LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO)

Una delle principali novità recate dal ccnl 2019-2021 è la disciplina del lavoro a distanza nelle modalità di lavoro agile e lavoro da remoto, entrambe disciplinate dal Titolo VI del CCNL (artt. da 63 a 69).

LAVORO AGILE

Ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. l) sono oggetto di previo confronto con le OO.SS.

- i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in modalità agile ad esclusione dei lavori in turno e di quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile tra i quali si segnala, in particolare, l'opportunità di un confronto sulla:
 - I. definizione del contingente minimo di personale al quale garantire il lavoro agile nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 della legge 124/2015. L'art. 14 prevede che le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, redigano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.
 - II. definizione del numero di giorni di lavoro agile (definibili su base settimanale, mensile o plurimensile). Sul punto si ricorda che il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 prevede all'art. 4 comma 2 lettera b) che nell'applicazione del lavoro agile gli enti garantiscano un'adeguata rotazione del personale in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza. Si specifica che fino al 30.06.2023 è ammessa una deroga esclusivamente in favore dei lavoratori fragili affetti dalle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022
 - III. definizione della durata delle fasce orarie di contattabilità nelle quali il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari attenendosi che tale fascia non sia superiore all'orario medio giornaliero di lavoro, che la sua articolazione venga dettagliata nell'accordo individuale anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del lavoratore. Atteso che la disciplina contrattuale definisce il "lavoro agile" come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario, mancano i presupposti individuati dall'art. 35 comma 2 del CCNL 2019-2021 per l'erogazione del buono pasto (Cfr. parere Aran CFL 204)

- i criteri di priorità per l'accesso ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge (cfr. art. 18 comma 3 bis della legge 81/2017 "I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età' nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205"

Si potrà quindi dare rilevanza a criteri ulteriori quali la distanza tra la sede di lavoro e il domicilio; situazione di disabilità, anche transitoria, debitamente certificata etc..

NOTA BENE!

La disciplina delle materie oggetto di confronto con riferimento al lavoro agile nonché la disciplina del trattamento normo-economico spettante al lavoratore in modalità agile devono essere previste in un apposito Regolamento sul lavoro agile adottato dall'ente. Si precisa che il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui all'art. 14, comma 1 della Legge n. 145/2015 (assorbito all'interno del PIAO) è lo strumento di programmazione attraverso il quale vengono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro agile adottati dall'amministrazione ma non è la fonte di regolamentazione della prestazione lavorativa svolta in modalità agile. La disciplina contrattuale definisce il "lavoro agile" come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli da 63 a 67 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

Il confronto con le OO.SS riguarda pertanto non il POLA (che può essere comunque oggetto di confronto in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione in quanto documento che riassume le politiche organizzative dell'Ente in materia di lavoro agile) ma il Regolamento la cui adozione, quindi, è indipendente dal POLA (che resta infatti facoltativo ai sensi dell'art. 14 legge 124/2015)

LAVORO DA REMOTO

Ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. l) sono oggetto di previo confronto con le OO.SS.

- I criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, espletabili in modalità da remoto

- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto tra i quali si segnala, in particolare, l'opportunità di un confronto sulla:
 - I. definizione del numero di giorni di lavoro da remoto. Sul punto è bene precisare che l'unica fonte normativa che disciplina questa modalità di resa della prestazione di lavoro è il CCNL che non presuppone la necessaria prevalenza del servizio in presenza.
 - II. fissazione delle modalità di rilevazione della presenza tali da consentire il controllo sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro ai quali è connessa la garanzia di tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. Si precisa sul punto che, stante l'obbligo di effettuare una pausa di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto, per i lavoratori in modalità da remoto deve essere prevista l'erogazione del buono pasto alle stesse condizioni e fatte salve le deroghe alla pausa previste dall'art. 35 del CCNL 2019-2012.
 - III. Utilizzo dei dispositivi propri con eventuale rimborso forfettario dei consumi nella ipotesi di un numero di giorni di lavoro da remoto che supera la metà dell'orario settimanale (da valutare se inserire o rimodulare in base alle specifiche esigenze)

- i criteri di priorità per l'accesso ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge. Per quanto concerne il lavoro da remoto l'unico riferimento di legge sulla priorità è l'art. 33 comma 6 bis della legge 104/1992 riferito ai lavoratori genitori di figlio minorenne con handicap grave ai lavoratori con handicap grave o che assistono familiare gravemente disabile. Si potrà quindi dare rilevanza a criteri ulteriori quali la genitorialità, la distanza tra la sede di lavoro e il domicilio; la situazione di disabilità, anche transitoria, debitamente certificata etc..

3. RIDUZIONE DI ORARIO

Tra le nuove materie oggetto di confronto l'art. 5 comma 3 lettera a) del CCNL 2019-2021 prevede l'articolazione delle tipologie di orario di lavoro correlate alla riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanale applicabile al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale.

In particolare, in sede di confronto, si dovrà verificare la sussistenza delle condizioni che legittimano l'applicazione dell'istituto per far fronte necessarie per far fronte ai connessi oneri tassativamente indicate dall'art. 22 del CCNL 1 aprile 1999 ovvero la proporzionale riduzione del lavoro straordinario o, in alternativa, una stabile modifica degli assetti organizzativi. Dunque la sussistenza di un orario di lavoro articolato in più turni, non costituisce da solo sufficiente presupposto per l'applicazione della riduzione di orario, praticabile solo se è anche possibile certificare, in sede di contrattazione integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario o in ragione di stabili mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente e strutturale tali da generare "economie" di gestione, utilizzabili per finanziare, anche solo in quota parte, la riduzione dell'orario di lavoro.

Si precisa che, attesa in sede di confronto la verifica delle condizioni legittimanti, è materia di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera ad) la definizione delle modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario.

4 . MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO NELLA SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO-SCOLASTICO

Si ricorda che tra le nuove materie oggetto di confronto l'art. 5 comma 3 lettera r) richiama espressamente quelle oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico:

PERSONALE DOCENTE DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA

- Rideterminazione dell'orario dell'attività didattica delle scuole dell'infanzia, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali (art. 86 comma 4 CCNL 2019-2021)
- Determinazione dell'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo di 20 ore mensili, in misura comunque non inferiore a 120 ore annue (art. 86 comma 6 CCNL 2019-2021)
- Il calendario scolastico, delle scuole dell'infanzia che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di confronto (art. 86 comma 7 CCNL 2019-2021)
- Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico delle scuole dell'infanzia, possono essere previste a livello di ente, previo confronto per un periodo non superiore a

quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro (art. 86 comma 7 CCNL 2019-2021)

PERSONALE EDUCATIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI

- Determinazione dell'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo di 20 ore mensili, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue (art. 87 comma 4 CCNL 2019-2021)
- Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di confronto (art. 87 comma 5 CCNL 2019-2021)
- Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previo confronto, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro (art. 87 comma 5 CCNL 2019-2021)

PERSONALE INSEGNANTE DELLE SCUOLE GESTITE DAGLI ENTI LOCALI

- determinazione dell'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo di 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore (art. 88 comma 4 CCNL 2019-2021)
- Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di confronto (art. 88 comma 5 CCNL 2019-2021)
- Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previo confronto, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro (art. 88 comma 5 CCNL 2019-2021)

PERSONALE ADDETTO AL SOSTEGNO OPERANTE NELLE SCUOLE STATALI

- Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previo confronto, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro (art. 89 comma 3 CCNL 2019-2021)

5. MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO IN SEDE DI ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Se l'Organismo paritetico per l'innovazione (obbligatorio negli enti sotto i 70 dipendenti) non è stato istituito entro il 16 dicembre 2023 si può chiedere il confronto anche sulle materie di cui all'art. 6 comma 2 ovvero su:

- attività che hanno un impatto sull'organizzazione
- attività di innovazione
- miglioramento dei servizi
- promozione della legalità, della qualità del lavoro, del benessere organizzativo – comprese le politiche formative, il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

6. ATTIVAZIONE SERVIZIO MENSA O BUONO PASTO SOSTITUTIVO

Con riferimento al buono pasto si ricorda che a seguito delle modifiche apportate alla norma previgente l'art. 35 del CCNL 2019-2021 prevede la possibilità di attribuire buoni pasto sostitutivi del servizio mensa non solo ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane ma anche nella ipotesi di prestazione resa al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, ferma restando una pausa non inferiore a trenta minuti finalizzata alla consumazione del pasto al di fuori dell'orario di servizio.

Si ricorda che il buono pasto sostitutivo, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

Inoltre, si ricorda che in sede di contrattazione collettiva integrativa (cfr. a seguire) devono essere individuate quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

7. ANDAMENTO OCCUPAZIONALE

Si segnala la possibilità di attivare il confronto sull'andamento occupazionale dell'ente. Una nuova materia finalizzata a consentire ai soggetti sindacali una piena e approfondita conoscenza delle linee programmatiche dell'ente circa i tempi e gli strumenti attraverso i quali si intende dare seguito alle iniziative assunzionali formalizzate nel Piano del fabbisogno (confluito nel Piao) che invece, come previsto dall'art. 4 comma 5 del CCNL 16.11.2022 è oggetto di sola informazione e deve essere trasmesso alle OO.SS. almeno 5 giorni lavorativi prima che venga adottato.

8. PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Il CCNL 16.11.2022 implementa anche le possibilità di confronto con le OO.SS con riferimento alla pianificazione delle attività formative e di aggiornamento del personale. In particolare, attesa la riscrittura del Titolo V del CCNL relativo alla Formazione si suggerisce di avviare un dialogo approfondito sulla individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, nel rispetto di un predefinito monte ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. Si ricorda che nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

SEZIONE II

IL RAFFORZAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Il CCNL del 16.11.2022 potenzia questo strumento di relazione sindacale attraverso una serie di importanti modifiche previste rispetto al previgente art. 6 del CCNL 2016-2018. In particolare si interviene sia sulla fase costitutiva che sulle materie:

MATERIE RIMESSE ALL'OPI – L'OPI è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Per quanto riguarda la formazione si ricorda che l'art. 55 comma 11 del CCNL 16.11.2022 prevede espressamente che nell'ambito dell'OPI

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione (si specifica che nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Così come tra le novità presenti nel CCNL 2019-2021 è prevista la possibilità che gli enti individuino 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 il personale e in sede di contrattazione integrativa può essere definito l'incentivo spettante)
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare (si ricorda che 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 e che 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)

Sono inoltre oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale, l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

SOGLIA DIMENSIONALE PREVISTA PER LA SUA COSTITUZIONE - Enti con più di 70 dipendenti (non più 300 dipendenti)

OBBLIGO DI COSTITUZIONE – L'organismo paritetico per l'innovazione se non ancora presente negli enti doveva essere istituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL 2019-2021 (quindi entro il 16 dicembre 2022). Se non è stato istituito entro tale data le materie di competenza OPI diventano oggetto di confronto. Pertanto su tali materie (attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione) le OO.SS. possono richiedere il confronto secondo le procedure previste all'art. 5 del vigente CCNL

FINALITA' dell'OPI - Realizzare un coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Si sottolinea in particolare che, rispetto al previgente testo, è ora previsto che **se le OO.SS. presentano progetti e programmi l'Opi deve esprimersi sulla loro fattibilità e, in caso di parere positivo, li trasmette alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza, o all'ente**

FUNZIONAMENTO – L'OPI deve adottare **un proprio regolamento**, va redatto un report annuale delle attività e deve riunirsi almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa.

Nella redazione del Regolamento si consiglia di:

- Fissare un numero minimo di incontri annuali anche superiore ai due incontri e specificare che l'incontro DEVE avvenire entro un certo periodo (es. 10 giorni lavorativi) dalla richiesta ogni volta che le OO.SS. manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa.
- Prevedere che se le OO.SS. presentano progetti e programmi l'Opi DEVE esprimersi sulla loro fattibilità entro un certo periodo temporale (es. 1 mese) e, in caso di parere positivo, DEVE trasmetterli alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza, o all'ente.
- Chiarire i rapporti con il CUG per evitare duplicazioni funzionali inserendo la previsione di una calendarizzazione di incontri tra OPI e Cug al fine di coordinare le rispettive attività finalizzandole al raggiungimento di obiettivi comuni sulle materie di competenza.

SEZIONE III

LE NUOVE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



**Novità sui tempi di avvio della sessione
negoziale annuale per la definizione
dell'accordo economico**

Per quanto riguarda le novità introdotte dal CCNL 2019-2021 con riferimento ai tempi di attivazione della contrattazione si ricorda che, al fine di contrastare la prassi della c.d. contrattazione tardiva, l'art. 8 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 prevede che **la sessione negoziale annuale finalizzata alla definizione dell'accordo economico relativo ai criteri di ripartizione delle risorse del Fondo decentrato, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento**, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. **Nell'ambito della sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.**

Art. 7 comma 4 lettera a)	<p>Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo</p>
<p>Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie elencate all'art. 7 comma 4 del CCNL 2019-2021. Si specifica che i criteri di ripartizione delle risorse del fondo decentrato devono essere negoziati con cadenza annuale indicando l'ammontare delle risorse, espresse in termini percentuali o in valori assoluti, destinate a finanziare ciascuna modalità di utilizzo del fondo.</p>	

Art. 7 comma 4 lettera c)**Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);**

A partire dal 1° aprile 2023 entrerà in vigore la nuova disciplina delle progressioni economiche all'interno dell'area prevista all'art. 14 del CCNL che, in luogo delle posizioni economiche interne a ciascuna ex categoria di inquadramento prevede, mediante l'attivazione di una procedura selettiva di area, l'attribuzione di "differenziali stipendiali" intesi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fermi restando gli importi maggiorati previsti dagli artt. 92, 96, 102 e 106 per il personale delle Sezioni Speciali.

La stessa tabella indica anche il numero massimo di passaggi realizzabili per ciascun dipendente inquadrato nelle distinte aree attenendosi al fatto che ai fini del raggiungimento del numero massimo di differenziali attribuibili occorre considerare quelli conseguiti dall'entrata in vigore della nuova disciplina fino al periodo di permanenza nell'area anche in virtù di rapporti di lavoro instaurati con altro ente o amministrazione nel quale il dipendente sia transitato per mobilità.

Per quanto riguarda la disciplina delle Peo il CCNL prevede quali materie oggetto di contrattazione:

1. DEFINIZIONE DEL NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA

Ogni anno, **in sede di definizione dell'accordo economico relativo ai criteri di ripartizione delle risorse del Fondo decentrato, si fissa il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area in base alla disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo**. Poiché la progressione economica implica un incremento stabile dello stipendio deve essere finanziata con risorse aventi analoghe caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.

2. MODIFICA DEL NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PEO A TITOLO DI REQUISITO DI ACCESSO

L'art. 14 definisce come requisiti di partecipazione alla procedura selettiva:

- a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni tenendo conto, a tal fine, anche delle date di decorrenza delle progressioni effettuate in virtù del CCNL 2016-2018.
- b) l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa

In contrattazione integrativa può essere modificato il solo requisito a) riducendo il termine di decorrenza dall'ultima Peo a 2 anni o aumentandolo a 4.

3. PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE ENTRO I LIMITI FISSATI DAL CCNL

La procedura selettiva di are è attivabile annualmente nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati dall'art. 14 :

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità **con pesatura non inferiore al 40% del totale;**
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi **con pesatura non superiore al 40% del totale;**
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente

4. DEFINIZIONE DEGLI ULTERIORI CRITERI DI VALUTAZIONE CORRELATI ALLE CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI (cfr. punto 3 sopra)

5. EVENTUALE DEFINIZIONE DI UN PUNTEGGIO AGGIUNTIVO COMUNQUE NON SUPERIORE AL 3% DEL TOTALE DEI PUNTEGGI OTTENUTI IN BASE AGLI ALTRE CRITERI IN FAVORE DEL PERSONALE CHE NON HA CONSEGUITO PROGRESSIONI ECONOMICHE DA PIÙ DI SEI ANNI

6. DEFINIZIONE DEI CRITERI DI PRIORITÀ IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

<p>Art. 7 comma 4 lettera h)</p>	<p>criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate</p>
<p>Tra le varie voci di utilizzo del Fondo decentrato il CCNL 2019-2021 all'art. 80 comma 2 lettera g) introduce la previsione di risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo.</p> <p>L'art. 82 del CCNL 2019-2021, come novellato rispetto al testo previgente, prevede infatti che oltre alla definizione dei criteri generali per l'attivazione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, in contrattazione integrativa possa essere definita anche una quota parte del Fondo decentrato destinato a finanziare tali misure, in aggiunta all'utilizzo di risorse a bilancio già stanziare dagli enti.</p> <p>La norma inoltre specifica che, se presenti, sono utilizzate in via prioritaria e in deroga al limite percentuale del Fondo che finanzia il welfare integrativo, le risorse variabili derivanti dai piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16 commi 4-6- del decreto legge 98/2011.</p> <p>Si ricorda che ai sensi della citata norma, previa informazione alle OO.SS, gli enti possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di:</p>	

- razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- riordino e ristrutturazione amministrativa;
- semplificazione e digitalizzazione;
- riduzione dei costi della politica e di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente, per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari;

Le eventuali economie effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 % destinato alla erogazione della performance.

L'inserimento dei risparmi all'interno della parte variabile fondo del salario è espressamente contemplata dall'art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 (richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022), con la specificazione che i risparmi devono essere non solo conseguiti ma anche "certificati". L'utilizzo dei risparmi inseriti nella costituzione del fondo è materia di contrattazione, secondo le destinazioni previste dall'articolo 80 del CCNL 16.11.2022

I risparmi certificati, nella quota massima del 50%, inseriti nella costituzione del fondo risorse decentrate sono esclusi dal tetto dell'anno 2016 (ex art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017), come previsto nella circolare Mef 257831 del 18.12.2018

<p>Art. 7 comma 4 lettera aa)</p>	<p>Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019-2021</p>
<p>In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi l'art. 35 comma 10 prevede che, in sede di contrattazione collettiva integrativa, sono individuate le particolari figure professionali che, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, vigilanza e polizia locale, ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, ferma l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione integrativa (quindi anche di durata diversa rispetto alla pausa non inferiore ai 30 minuti prevista per la generalità dei lavoratori del comparto dall' art. 35 comma 2) e che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.</p>	

<p>Art. 7 comma 4 lettera ab)</p>	<p>Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali</p>
<p>Gli artt. 86 comma 7, 87 comma 5, 88 comma 5 e 89 comma 3 prevedono che nei periodi di interruzione previsti dal calendario scolastico e negli altri di chiusura delle scuole il personale educativo – scolastico è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento (fermo restando il limite delle 42 settimane). Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste previo confronto per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro. L'art. 7 del CCNL 16.11.2022 elenca tra le nuove materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione degli incentivi economici erogati al personale per tali attività ulteriori, a valere sulle risorse del Fondo decentrato.</p>	

<p>Art. 7 comma 4 lettera ac)</p>	<p>Previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno</p>
<p>All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione che costituisce, di regola, il trattamento indennitario previsto per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale.</p> <p><u>Solo nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga espressamente previsto il lavoratore può esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria.</u> Si specifica che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate.</p>	

Art. 7 comma 4 lettera ad)	Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999
Qualora, in sede di confronto, ritengano sussistenti i presupposti per l'applicazione della riduzione dell'orario in sede di contrattazione integrativa occorre indicare le specifiche modalità applicative	

Art. 7 comma 4 lettera af)	Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza
L'art. 55 comma 8 del CCNL 16.11.2022 prevede che gli enti possano 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. In contrattazione integrativa, a valere sulle risorse del Fondo, potrà essere prevista la misura e i criteri di erogazione di un incentivo economico a favore di questo personale.	

SEZIONE IV IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO 2023-2025

Si propone di seguito, a titolo meramente esemplificativo, una ipotesi di contratto integrativo specificando che si tratta di una **traccia base inerente la disciplina delle materie oggetto di contrattazione che DEVE necessariamente essere modificata, integrata e modellata sulle specifiche caratteristiche organizzative degli enti e in base alle esigenze dei lavoratori.**

Da ultimo, poiché, il CCNL 2019-2021 interviene a modificare solo le materie indicate nella Sezione II, con riferimento a tutte le restanti materie già presenti nel CCNL 2016-2018, qualora nell'ente non siano intervenute modifiche organizzative tali da suggerirne un necessario adeguamento si consiglia di riproporre nel nuovo contratto integrativo le specifiche discipline presenti nei contratti integrativi previgenti.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/dell'Organismo di Revisione sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta Comunale/Provinciale/Città Metropolitana di/Regione ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente e la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023, il giorno ____ del mese di ____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente –
Componente –
Componente –
Componente –

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CISL FP
OO.SS. Territoriale	CGIL FP
OO.SS. Territoriale	UIL FPL
OO.SS. Territoriale	CSA RAL
R.S.U.	–

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente , con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione nei secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3

Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

Si consiglia pertanto di inserire:

- una clausola relativa alla negoziazione annuale dei criteri di riparto del fondo prevedendo che la sessione negoziale a ciò finalizzata venga avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento (v. comma 3)
- una clausola relativa alla verifica di attuazione del contratto (v. comma 5)

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

Art. 5 Fondo risorse decentrate

NOTA BENE – Si consiglia di richiamare l’impegno dell’ente :

- ad incrementare annualmente le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all’art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (v. comma 4)
- 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 (v. comma 6)
- se l’ente è coinvolto nell’attuazione dei progetti PNRR ad applicare le possibilità di incremento della parte variabile previste dall’art. 8 comma 4 del decreto legge 13/2023 (v. comma 5)

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.
2. Il Fondo, per l’anno 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. ... del, secondo le direttive emanate dalla giunta, è allegato al presente CCI.
3. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all’avvio del negoziato compatibilmente con 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 all’art. 5 del presente CCI.
4. 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 stanziati ai sensi dell’art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.
5. **(Per gli Enti con progetti del PNRR)** 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.

6. 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**.

7. 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.

Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- 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
- 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. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n..... del, oggetto di ripartizione, ammontano a euro _____, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

3. Tali risorse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 comma 1 del presente CCI, in valori assoluti, come di seguito riportato:

(Riportare l'elenco delle voci di specifico interesse dell'Ente con indicazione delle somme stanziare per ciascuna voce)

In caso di maggiori oneri derivanti da una o più voci di utilizzo del Fondo decentrato indicare la modalità di finanziamento ottenuto riducendo l'importo destinato ad una ulteriore voce da indicare
Es. Maggiori spese correlate alle voci di (es... turno, reperibilità, etc..) comporteranno una corrispondente riduzione delle somme stanziare a valere sulla/e voce/i

In caso di minori oneri derivanti da una o più voci di utilizzo del Fondo decentrato indicare a quale voce viene destinata l'economia che si è generata
Es. Eventuali economie correlate alle voci di (es... turno, reperibilità, etc..) implicheranno un incremento automatico delle somme stanziare a valere sulla/e voce/i

Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Le norme che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale demandano alle autonome determinazioni degli enti l'adozione di una disciplina regolamentare ad hoc. Occorre pertanto verificare, a monte, che l'ente abbia provveduto ad adottare gli specifici regolamenti ai quali il contratto integrativo deve rinviare (v. comma 3)

N.B. Senza la previa adozione del Regolamento non sarà possibile procedere alla liquidazione del compenso

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,
- 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.

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.

N.B. E' possibile eventualmente definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione della quota spettante a titolo di produttività in percentuale variabile in base all'ammontare dei compensi attribuiti ai sensi dell'art. 7 del CCI

Incentivi art. 8 del presente CCI			Riduzione quota compenso performance organizzativa ed individuale
fino	ad	€	Nessuna riduzione
da	€	a	Riduzione del %
da	€	a	Riduzione del %

Art. 9 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

Qualora nel Fondo di parte variabile confluiscono risorse certificate derivanti dai piani di razionalizzazione si consiglia di valutare l'inserimento di una clausola nella quale si specifica che tali risorse (escluse dal tetto ex art. 23 comma 2 d-lgs. 75/2017), nella quota parte decisa in contrattazione integrativa, sono prioritariamente destinate al welfare integrativo (v. commi 3 e 4)

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 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. Il 50 per cento dell'importo di cui al comma 1 è destinato alla erogazione della performance individuale mentre, la restante quota, negli importi definiti in sede di contrattazione integrativa, sarà prioritariamente destinata al finanziamento delle misure di Welfare integrativo
4. Per l'anno 2023 le parti convengono di destinare il al finanziamento delle misure di Welfare integrativo di cui all'art. 36 del presente CCI il % delle risorse derivanti dall'attuazione del presente articolo.
5. 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. 10 – 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 stipula 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 definite nel regolamento e saranno ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Art. 11 – Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza

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 superiore alle ore un incentivo economico pari a euro 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.12 - 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 (PEG) 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. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il % delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- 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 trimestre dell’anno successivo;

- Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento
- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione

Art. 13 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

3. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

(si propone a titolo meramente esemplificativo)

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 90% ed il 100% è erogato il 100% del budget;

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e il 79,99%, è erogato l'80% del budget;

- al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla performance organizzativa.

4. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati secondo le seguenti modalità:

(si propone a titolo meramente esemplificativo)

a) il 90% del premio spettante è corrisposto in quote trimestrali/semestrali previa attestazione del Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio sul livello di allineamento/conseguimento dei risultati;

b) il restante 10% del premio è corrisposto in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di marzo dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su quattro fasce.

5. Il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance indicati alla lettera a) di cui al precedente comma 4 secondo i livelli di conseguimento del risultato, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nel semestre di riferimento pari ad almeno il dei giorni lavorabili; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per

maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite. A conclusione dell'esercizio finanziario di riferimento, si procederà al ricalcolo della percentuale di presenza in servizio effettiva dell'anno, con conseguente corresponsione dell'eventuale conguaglio.

6. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione di cui alla lettera b) del precedente comma 4.

7. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.

8. Ai fini della liquidazione del premio di produttività di cui alla lettera b) del precedente comma 4, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procede alla misurazione degli apporti assicurati dai dipendenti alla produttività di struttura come di seguito specificato:

Inserire le modalità di erogazione della performance organizzativa in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente

ESEMPIO

<i>Fattore</i>	<i>Valore</i>
Assenza di provvedimenti disciplinari nell'anno di riferimento. Ai fini del calcolo del relativo punteggio, al valore massimo di 30 attribuito automaticamente in assenza di sanzioni disciplinari, sono apportate le seguenti decurtazioni sanzioni della multa - 10 punti; sospensione fino a 10 giorni - 20 punti; sospensione oltre 10 giorni e fino a 30 giorni : - 30 punti;	30 max
Qualità e quantità della prestazione resa in rapporto ai risultati della Struttura	35 max
Correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	35 max

9. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di punteggio cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato: **(si propone a titolo meramente esemplificativo)**

- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra 1'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

Art. 14 - La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

Inserire le modalità di erogazione della performance individuale in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra l'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio

3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

Art. 15 - Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al % del personale a tempo indeterminato per ogni Area/Settore

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 16 - 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 nuovo Ccnl.
2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 è pari a:
 - o Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
 - o Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - o Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - o Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. 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 incrementata di euro 350.
4. 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 n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
5. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
6. 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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:
 - o ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
 - o nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
7. 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.
8. 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:
 - o degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;

- o 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";
9. 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.
10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 8 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 sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
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.
12. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 14 del presente CCI per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.
13. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica (**indicare criteri di priorità** es. il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente ed, in subordine, il più anziano di età)
14. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziare per

Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre (**o due o quattro**) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura
4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

N.B. Onde prevenire potenziali conflitti di interesse, qualora i lavoratori titolari di incarico Eq valutino altri lavoratori partecipanti alle medesime procedure Peo, potrà essere definito un numero separato di progressioni relative ai dipendenti incaricati di Eq (che verranno selezionati sulla base di una specifica e distinta graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ).

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati. Le graduatorie diventano definitive dopo ... giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

A) VALUTAZIONE (indicare peso minimo 40%)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	<p>Attribuire punteggi in base al sistema di misurazione e valutazione adottato</p> <p>Es. per ciascuno dei tre anni attribuire un punteggio</p> <p>Valutazione 90 – 100 – (MAX PUNTI)</p> <p>Valutazione 80 – 89 (... PUNTI)</p> <p>Valutazione 70 – 79 (.....PUNTI)</p> <p>.....</p>

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (indicare peso massimo 40%)	
Valutare l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	<p>IPOTESI 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi presso l'Ente; - punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi in altre amministrazioni <p>IPOTESI 2</p> <p>Indicare un certo punteggio differenziato in base al numero di anni di servizio</p> <p>Fino a 5 anni di esperienza punti</p> <p>Da 5 a 10 anni di esperienza punti ...</p> <p>Etc...</p> <p>IPOTESI 3</p> <p>Valutare l'adozione di un sistema di punteggio differenziato riferito a specifici profili professionali</p>

C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (indicare peso residuo rispetto ai punti precedenti)

<p>Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente</p>	<p>Esempio</p> <p>Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scuola dell'obbligo - punti; - Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale – punti; - Diploma di scuola secondaria quinquennale – punti; - Laurea triennale – punti - Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento – - Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti; - Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti <p>Percorsi formativi acquisiti successivamente alla precedente PEO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corso di formazione attivato dall'ente solo se rivolto a tutto il personale e con esame finale tale da consentire l'attribuzione di un punteggio differenziato in base alla valutazione (punti ...) - Corsi di formazione esterni all'ente con esame finale (punti ...) - Corso di formazione con attestato di frequenza punti (punti ...)
---	---

D) (eventuale) NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE

Indicare maggiorazione fino al 3% del punteggio complessivo per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni. Tale punteggio aggiuntivo può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente. Es. 6 anni dall'ultima Peo maggiorazione 1%, fino a 8 anni dall'ultima Peo maggiorazione 2%, oltre 8 anni maggiorazione 3%)

CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Dato atto che, previo confronto con le OO.SS. sui criteri di conferimento, revoca e graduazione l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.
2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di Eq

Ipotesi

Graduare la percentuale della retribuzione di posizione fino ad un massimo del.....% della retribuzione di posizione di ciascuna Eq in base alle fasce di punteggio ottenute correlate al sistema di misurazione e valutazione vigente

4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale (..... indicare tra il 15% e il 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Con riferimento alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti convengono:

Ipotesi 1 - che i relativi incentivi vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo massimo pari al % della medesima retribuzione di risultato

Ipotesi 2 – che la retribuzione di risultato venga decurtata come di seguito indicato

Incentivi art. 8 del presente CCI	Riduzione retribuzione di risultato
fino ad € _____	Nessuna riduzione
da € _____ a € _____	Riduzione del %
da € _____ a € _____	Riduzione del %

CAPO V – INDENNITA'

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'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 i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analoghe mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. 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;
7. La predetta 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.

8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

10. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza 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.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

IPOTESI

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro come segue:

- | | |
|--|---------------|
| a) personale esposto a rischio | € ____/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € ____/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | |
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € : | € ____/giorno |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € ed €...: | € ____/giorno |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre €.....: | € ____/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a) e b) | € ____/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettere a) b) c.1) | € ____/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a) b) c.2) | € ____/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a) b) c.3) | € ____/giorno |

Art. 21 - Indennità di specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 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. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.

4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

IPOTESI 1 – Stabilire per ciascuna area di inquadramento le tipologie di attività indennizzabili e i relativi importi

IPOTESI 2 – Stabilire un sistema di pesatura degli incarichi basato su parametri quali "complessità procedurale", "responsabilità gestionale", "livello di autonomia richiesto" etc.. individuando gli importi attribuibili diversificati per fasce di punteggio ottenuto. Anche in tale ipotesi è possibile differenziare le pesature e gli importi per ciascuna area di inquadramento

5. L'indennità di cui al presente articolo è erogata mensilmente con incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate.

Art. 22 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Nel caso di particolari situazioni di emergenza è possibile aumentare fino a volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può in ogni caso superare la durata di mesi continuativi.
3. Nell'ipotesi cui al comma precedente e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata ad euro 13.00 per ogni turno di dodici ore.

TITOLO III – SEZIONI SPECIALI

CAPO I – Personale di polizia locale

Art. 23 - Indennità servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno _____ ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
 - a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
 - b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata come di seguito indicato in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.
5. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
servizio espletato in esterno per tutto l'orario di servizio: Euro _____;
servizio espletato in esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro: Euro _____;
6. 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.

Art. 24 - Indennità di funzione

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali,

istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.

3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

Si propone una misura differenziata con riferimento al grado rivestito dal dipendente nella struttura di riferimento (la casistica indicata è meramente esemplificativa a va rapportata allo specifico ordinamento).

- a) Comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ: Euro _____/annui;
- b) Vice comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ: Euro _____/annui;
- c) Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di EQ, con funzioni di coordinamento e controllo: Euro _____/annui;
- d) Sottufficiale di Polizia Locale, Area Istruttori: Euro _____/annui;
- e) Agente di Polizia Locale, Area Istruttori: Euro _____/annui.

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. Sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità anche attraverso l'attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS.

5. Le somme eventualmente non utilizzate sono destinate ad aumentare gli importi stanziati per nel medesimo anno.

CAPO II – Personale educativo e scolastico

Art. 25 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico

1. In base alle necessità, l'ente può chiedere al personale educativo/scolastico la disponibilità a svolgere attività ulteriori di cui agli artt. 86 comma 7, 87 comma 5, 88 comma 5 e 89 comma 5 CCNL del 16.11.2022, rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico, per un periodo non superiore a 4 settimane. A tal fine, previo confronto con le OO.SS., saranno predisposti e attivati specifici progetti compensati con un incentivo pari a a valere sul Fondo risorse decentrate.

2. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare lo stanziamento previsto per nel medesimo anno.

TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 26 - Turni notturni

1. In applicazione dell'art.7, comma 4, lett I) del Ccnl 16.11.2022, le parti concordano che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite mensile di 10 turni possa essere elevato a solo in caso di imprevedibili ed urgenti necessità, comprese le calamità naturali che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

2. In applicazione, dell'art.7, comma 4, lett I) del Ccnl 16.11.2022 ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL 16.1.2022 le situazioni personali o famigliari che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: **(il seguente è un elenco meramente esemplificativo)**

- genitori separati o divorziati con figli minori conviventi
- genitori entrambi turnisti con figli minori
-

Art. 27 – Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno **(Nella ipotesi in cui non si preveda espressamente nel contratto integrativo la facoltà di opzionare per il riposo compensativo, la prestazione resa in giorno festivo infrasettimanale verrà compensata esclusivamente con l'indennità di turno festivo infrasettimanale cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022)**

Art. 28 - Riduzione di orario

1. Le parti concordano che si applica una riduzione di orario, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1 aprile 1999 fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale finalizzati 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;
- Mensa
- etc....

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario debitamente certificate (oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi).

3. Le parti, in sede di confronto, si impegnano a verificare annualmente la sussistenza dei presupposti legittimanti di cui al comma 2.

Art. 29 – Elevazione arco temporale di riferimento per orario massimo di lavoro settimanale

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di mesi (*indicare il periodo pari o superiore a 6 mesi elevabile fino a 12 mesi ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003*) a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, di seguito specificate:

- lavoratori che prestazione servizio presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004
Etc...

Art. 30 – Lavoro straordinario

1. le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare ore annue (*indicare un valore pari o superiore a 180 ore, elevabile fino ad un massimo di 250 ore ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 66/2003*)

Art. 31 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 Ccnl 16.11.2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

3. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e famigliari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.

4. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita, deve confermare la propria intenzione al recupero da effettuarsi entro l'anno successivo, in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario.

5. Previa informazione alle OO.SS. (*o in sede di OPI se ente sopra i 70 dipendenti*) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, in sede di OPI, possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 32 – Flessibilità dell’orario di lavoro

1. Le parti concordano che l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con possibilità del lavoratore di avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata, sarà conformata ai seguenti criteri:

- minuti di flessibilità rispetto all’orario giornaliero di entrata e/o uscita previsto

2. (Valutare la previsione di ipotesi di esclusione o riduzione della fascia di flessibilità in relazione alla tipologia di attività svolta)

Esempio 1

Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità:

- i dipendenti addetti agli sportelli aperti al pubblico
- etc..

Esempio 2

Per i lavoratori turnisti o assegnati ad altri particolari servizi (.....) si conviene una flessibilità ridotta rispetto a quella indicata al comma 1 pari a minuti

3. La flessibilità goduta nell’ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi secondo modalità e tempi concordati con il dirigente

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- 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.

Art. 33 – Orario multiperiodale

Ipotesi 1

1. Le parti concordano di non elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell’orario multiperiodale

Ipotesi 2

1. Le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell’orario multiperiodale da 13 a settimane in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell’attività lavorativa

2. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 34 – Individuazione del personale che fruisce della pausa per consumazione del pasto all'inizio o al termine del turno

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non inferiore a minuti (è possibile indicare una durata diversa dai 30 minuti previsti per il restante personale dall'art. 35 comma 2 CCNL 16.11.2022) e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, i lavoratori addetti a:

- a) servizi di protezione civile
- b) area della vigilanza
- c) polizia locale;
- d) area scolastica ed educativa;
- e) addetti al sistema bibliotecario e museale
- f)

Art. 35 – Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53 comma 8, del CCNL 21.5. 2018 le parti concordano che, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari di seguite individuate e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare ,fino ad un ulteriore 10 per cento, il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di elevata qualificazione.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 1 sono: (elencare le possibili casistiche)

- patologie gravi del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili
- patologie acute o croniche del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente che richiedano assistenza continuativa
- presenza nel nucleo familiare di soggetto inserito in progetti terapeutici di recupero
- etc...

3. In detti casi, in deroga a quanto previsto dall'art. 53 comma 4 CCNL 16.11.2022, le domande sono presentate senza limiti temporali.

TITOLO V- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 36 – Welfare integrativo

1. Per l'attivazione dei benefici di natura assistenziale e sociale di cui al comma 2 le parti concordano di destinare :

- disponibilità già previste per le medesime finalità: euro _____;
- (opzionale) utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate : _____
- (se presenti indicare prioritariamente) destinazione delle risorse derivanti da piani di razionalizzazione di cui all'art. del presente CCI - euro

2. Le misure attivate riguardano:

- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (Indicare per ciascuna misura il limite di importo rimborsabile, la modalità di presentazione della documentazione richiesta etc..)

- o Spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli
 - o Spese per abbonamenti dei servizi di trasporto pubblico
 - o Sussidio per perdita di occupazione del coniuge o convivente
 - o Rimborso spese per centri estivi nei periodi di chiusura scolastica per figli a carico fino a 12 anni
 - o Rimborso spese per assistenza genitori anziani o suoceri non autosufficienti
 - o Spese per assistenza a figli portatori di handicap
 - o Spese funerarie per decesso del coniuge o convivente
 - o Etc..
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- o Rimborso rette asili nido e scuole dell'infanzia per figli a carico
 - o Assegni o premi di merito
 - o Rimborso spese per libri scolastici, viaggi studio etc.. di figli a carico
 - o Rimborso rette universitarie o per percorsi formativi post-universitari
 - o Etc....
- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
- Contributo per iscrizione a corsi a corsi di lingua
 - Etc..
- Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai - canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. Per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, l'ente si impegna a valutare la possibilità di associarsi in convenzione con altri enti ovvero ad aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 37 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi

5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione

6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 38 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per



trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.