COMUNE DI SANTU LUSSURGIU

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023-2025

Sommario

Titolo I - Disposizioni Generali 5

Art. 1 - Disposizioni preliminari 5

Titolo II - Vigenza e ambito di applicazione 7

Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale 7

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione 7

Titolo III - Agibilità Sindacali 8

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali 8

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali 9

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori 10

Titolo IV - Relazioni Sindacali 10

Art. 7 - Relazioni Sindacali 10

Art. 8 - Informazione 10

Art 9 - Confronto 11

Art 10 - Contrattazione 12

Art. 11 - Clausole di raffreddamento 13

Art. 12 - Interpretazione Autentica 14

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali 14

Titolo V - Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa 15

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa 15

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate 17

Titolo VI - Materie soggette a Contrattazione 17

Ciclo di Gestione delle Performance 17

Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance 17

Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 18

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale 19

-Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ 20

Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari 21

Titolo VII - Disciplina progressioni economiche 21

Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree 21

Titolo VIII - Disciplina delle Indennità 24

Art. 22 - Principi Generali 24

Art. 23 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro 24

Art. 24 - Indennità di servizio esterni di vigilanza 26

Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità 26

Titolo IX - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 27

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge 27

Art. 27 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo 28

Titolo X - Compensi ai titolari di posizione organizzativa 30

Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 30

Art. 29 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura 31

Art. 30 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge 31

Titolo XI - Sicurezza e qualità del lavoro 32

Art. 31 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro 32

Titolo XII – Innovazioni tecnologiche e organizzative 33

Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi 33

Art. 33 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale 33

Titolo XIII - Disciplina dell'orario di lavoro 34

Art. 34 - Attività svolte in regime di turnazione- 34

Art. 35 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022 – 36

Art. 36 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multi periodali) 36

Art. 37 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno 37

Art. 38 - Lavoro Straordinario 37

Art. 39 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022 39

Art. 40 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario 39

Art. 41- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo 40

Art. 42 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 40

Art. 43 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare 41

Art. 44 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022 42

Art. 45- Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022 42

Art. 46 - Applicazione dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022 43

Titolo XIV - Personale di Polizia Locale 43

Art. 47 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale 43

Accordo definitivo: Contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica

Il giorno 20 dicembre alle ore 8:00 presso la sede **del Comune di Santu Lussurgiu**, le delegazioni di **parte datoriale e sindacale dell'Ente** come di seguito indicate:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	CATERINA PUGGIONI
2. Componente	
3. Componente	

- Delegazione di parte sindacale:

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

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Maria Rita	Putzolu
Andrea	Esposito

Le parti suindicate sottoscrivono definitivamente il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA)

Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Disposizioni preliminari

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e s.m.i e dal D. Lgs. 150/2009.

2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022[1]. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.

3. Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito (CCIA), non può:

   a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
   b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
   c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
   d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
   e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. 54 del D.lgs. 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

4. Nelle materie oggetto di Contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla Contrattazione dall'art. 45 comma 1, del D. Lgs.165/2001;

5. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:

- Nomina delegazione di parte pubblica. L'ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3 del CCNL 16 Novembre 2022, nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
- Direttive dell'organo politico. Spetta alla Giunta in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.

- Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022, l'ente, deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.
- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente, inviata via fax o via PEC. La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante le trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.
- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.
- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'ente, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 7[2] del CCNL 16 Novembre 2022 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001.
- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente, l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CCIA è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.
- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'ente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 9 dell'art. 8 del CCNL 16 Novembre 2022 per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Titolo II - Vigenza e ambito di applicazione

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

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

~~2.~~ Le parti, in richiamo al comma 8[3] dell'art. 8 del CCNL 16 Novembre 2022, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL ed RSU interne, di norma durante l'incontro annuale per la ripartizione delle risorse.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

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

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

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

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Collettiva Integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022. Il componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta.

5. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

6. Ai fini della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia, le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

7. Il presente CDIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo nuovamente disciplinati

Titolo III - Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

   a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

   b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

c) le convocazioni dell'Amministrazione per Partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

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

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

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di appartenenza, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

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

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

d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla Partecipazione all'assemblea stessa;

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di appartenenza può avvalersi di una bacheca informatica.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori

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

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

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

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

Titolo IV - Relazioni Sindacali

Art. 7 - Relazioni Sindacali

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.
2. La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.
3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a_1) Informazione; a_2) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 8 - Informazione

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

2. L'Informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022, costituiscono oggetto di sola informazione i seguenti temi:

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

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

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

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

Art 9 - Confronto

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

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

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

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

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 64 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16 Novembre 2022;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

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

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

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

m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);

n) gli andamenti occupazionali;

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

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

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

Art 10 - Contrattazione

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art.3 del presente CCIA.

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

3. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.

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

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

6. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al precedente comma va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento,

compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce copia della costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e in caso di differimento del termine fornisce altresì informativa in merito alle tempistiche entro cui si procede all'avvio della sessione negoziale di cui trattasi.

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

Art. 11 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla Contrattazione Integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il Confronto di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) per le quali vige l'obbligo a contrattare.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), per le quali vige l'obbligo a contrarre, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente provvede motivatamente[5] all'adozione di un atto unilaterale in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022 per le quali vige l'obbligo a contrarre nonché di materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCIA.

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

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

Art. 12 - Interpretazione Autentica

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

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

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 16.11.2022. , sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

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

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

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

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

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Igiene, sanità ed attività assistenziali	Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale	
Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	
Rete stradale	Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24	
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni	

	minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve
Servizi culturali	Solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità
Servizio di nettezza urbana	Da assicurare nei termini fissati dal vigente accordo di settore

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

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

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

Titolo V - Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

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

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

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

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

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 11 Novembre 2022;
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 11 Novembre 2022;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 11 Novembre 2022.

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

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

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

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

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b e c del CCNL 16 Novembre 2022, le integrazioni della parte variabile del fondo sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:
   a) le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate dall'Organo esecutivo dell'Ente;
   b) la decisione di avvalersi della disciplina di cui al presente articolo deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.
2. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.
3. L'ente può stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di predissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.
4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Titolo VI - Materie soggette a Contrattazione

Ciclo di Gestione delle Performance

Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance

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

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

c) La *Performance del Valore Pubblico*.[6] Tale ambito di misurazione e valutazione costituisce sezione specifica ed esclusiva per la valutazione, ricorrendone i presupposti previsti dalle norme di legge, del personale Dirigenziale o incaricato di E.Q.;

d) I *Comportamenti Professionali*.

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

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
   a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
   b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del Centro di Responsabilità (Cdr) di appartenenza;
   c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

   Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.
2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
   I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
   II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
   III. Per valutazioni > al 98%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di E.Q., la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

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

Area Professionale	Parametro
Operatori	100
Operatori Esperti	110
Istruttori	120
Funzionari	150

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

3.2) valore della somma dei parametri attribuibili in funzione del numero dei dipendenti e del parametro di appartenenza;

3.3) divisione dell'ammontare dell'intero fondo destinato alla remunerazione della produttività per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto

3.4) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di area professionale da cui si ottiene l'ammontare del fondo di produttività individuale

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
5. Se e qualora un dipendente sia risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica.
6. Il periodo minimo di presenza in servizio per poter essere utilmente valutato è fissato in 90 gg. lavorativi continuativi

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate >= al 99%, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato secondo la disciplina di cui al precedente art. 17.
2. La misura di detta maggiorazione è fissata annualmente e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente ed è assegnata al non più del 10 %, arrotondato all'unità superiore, del personale che ha conseguito la valutazione positiva, secondo quanto previsto al precedente comma 1, ordinato in unica graduatoria per Centro di Responsabilità, ovvero per ente secondo le previsioni di cui al successivo comma 3. In sede di ripartizione annuale del fondo di produttività, le parti possono modificare la percentuale dei dipendenti che possono accedere alla premialità aggiuntiva di cui al presente articolo.
3. La maggiorazione è attribuita, nei limiti di cui al precedente comma 2 al personale, distinto per Centro di Responsabilità di appartenenza, se sono presenti un n° di dipendenti >= 5, per ciascuno dei Centri di Responsabilità. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del Responsabile e dei dipendenti del Centro di Responsabilità interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
4. Qualora il n° dei dipendenti distinto per Centro di Responsabilità di appartenenza è < di 5, la disciplina di cui al presente articolo si applica a livello di ente. In quest'ultimo caso i Responsabili di Servizio titolari di E.Q. si riuniscono, prima di formalizzare le valutazioni, in sede di conferenza, di norma coordinati dal Segretario dell'ente, al fine di confrontarsi sugli esiti delle valutazioni effettuate nei confronti del personale. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, sarebbe inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance ai Responsabili e ai dipendenti fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.

5. Per la corresponsione della premialità di cui al presente articolo si fa fronte utilizzando, preliminarmente, gli eventuali residui generatisi in seguito all'applicazione degli altri istituti contrattuali compresi quelli connessi all'attribuzione dei premi correlati al ciclo di gestione delle performance.
6. In caso di permanenza di insufficienza di risorse per coprire il fabbisogno di cui al comma 2, ovvero in assenza di residui di cui al precedente comma, si procede al prelievo delle risorse necessarie dai premi destinati al

restante personale non beneficiario della premialità aggiuntiva attraverso una contribuzione così come determinato nel sistema di calcolo di cui all'allegato (A)

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

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento e viene annualmente determinata all'atto dell'attribuzione degli obiettivi. Se non disposto diversamente, la somma si intende confermata di anno in anno per il periodo di vigenza del CCIA.
2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
   I. Per valutazioni < al 60% il titolare di E.Q. non accede al premio;
   II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
   III. Per valutazioni > al 90%, accede al 100% del premio attribuibile.
3. Il valore effettivo delle risorse di cui al comma 1 da assegnare a ciascun titolare di E.Q. è determinato applicando secondo le seguenti discipline:

3.a) determinando il valore della retribuzione di risultato di ciascuna E.Q. attraverso la individuazione del controvalore monetario di ciascun punto della Graduazione della Posizione e moltiplicando detto valore per il peso di ciascuna delle posizioni.

3.b) distribuzione media del budget di cui al comma 1 fra i diversi Centri di Responsabilità;

3.c) la ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di E.Q. è determinata, nei limiti delle risorse programmate a tal fine, nel modo come appresso indicato. Sia dato:

- (**A**) = Somma dei pesi che l'Organo esecutivo dell'ente assegna agli obiettivi distinti per CdR
- (**B**) = Totale della somma dei pesi che l'Organo esecutivo ha assegnato ai diversi CdR;
- (**C**) = Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato;
- (**D**) = Quota parte del Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato (quota di C) da assegnare a ciascun CdR.

$$D = \frac{C}{A} * B$$

La scelta della modalità specifica fra le due previste 3.a), 3.b) o 3.c) è a cura dell'ente in sede di ripartizione annuale delle risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio previsto per le E.Q.

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

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

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare il dipendente interessato viene ammesso alla procedura di misurazione e valutazione della Performance con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del trattamento accessorio collegato alla performance viene sospeso sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Titolo VII - Disciplina progressioni economiche

Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito, uno o più "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Aran

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di appartenenza, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stata attivata la procedura di selezione -

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui ai precedenti commi, avviene nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3[7] anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate

b) È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Le risorse previste per remunerare il differenziale stipendiale vanno pertanto "congelate" in attesa dell'esito del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e le risorse vengono riacquisite nella disponibilità del fondo;

c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascun'area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo

d) non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva;

e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui alla precedente lettera c), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri[8]:

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

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

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

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

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

5.1 L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura del 70%, ovvero del 80% del punteggio attribuibile[9] in applicazione del successivo comma 6.

5.2 L'esperienza professionale concorre nella misura del 20%. Ciascun anno nella posizione economica in godimento rileva per 0,5 punti per anno.

5.3 Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%.

6. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi di cui al punto 5.3, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCIA con la ponderazione delle attività formative. In assenza del Piano il punteggio del 10% previsto va ad integrare quello del 70% di cui al punto 5.1.

[8] d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
[9] CCNL 16 Novembre 2022. Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree: c) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale (In questo CCIA stiamo prevedendo l'80%) ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (In questo CCIA stiamo prevedendo il 15%)

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

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

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

10. Per valori uguali o maggiori del valore di cui al comma precedente il valore effettivo del punteggio da attribuire è esistato dall'applicazione del seguente algoritmo:

Media valutazione nel triennio precedente (Mp) il valore di riferimento di cui al precedente comma 5 punto 5.1.*[10]

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

12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022.

13. L'entità delle risorse da destinare alla progressione economica distinto per Area Professionale, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile.

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

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

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

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

Titolo VIII - Disciplina delle Indennità

Art. 22 - Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Cdr titolare di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabili di Cdr titolare di E.Q. di cui al comma 4 del presente articolo.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunatamente rapportati alle percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) Disagiate;
   b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) Implicanti il maneggio di valori.
2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziate a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i

seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 ÷ € 15,00[11]. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.

3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Cdr titolare di E.Q. interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dalle proprie Aree Funzionali interessati dalle attività di cui al comma 1.

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

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

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

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

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

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

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

[11] Contrattazione collettiva integrativa CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro 1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70- bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Art. 24 - Indennità di servizio esterni di vigilanza

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri di € 1,00 ÷ € 15,00.
2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile di Cdr titolare di E.Q. cui il personale risulta assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Il valore dell'indennità è determinato in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno; b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Cdr di Polizia Locale titolare di E.Q. a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale interessato dalle attività di cui al comma 1.
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presenta articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art.22 – Aran[12]
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
8. L'erogazione dell'indennità di cui trattasi è, di norma, a cadenza trimestrale sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Cdr titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.
9. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA

Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL del 16 Novembre 2022, i Responsabili di Cdr titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziate e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Cdr di competenza possono attribuite con atto formale l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16 Novembre 2022.

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

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

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

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

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

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

Titolo IX - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

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

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 Novembre 2022 nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b) dell'Art. 98del precitato CCNL Utilizzo, nonché della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite

	Utilizzi	Valore % Risorse	Valore €
a)	Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;		
b)	Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli		
c)	Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale		
d)	Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;		
e)	Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.		

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. In caso di attivazione dell'istituto in esame, le percentuali effettive verranno definite in sede di ripartizione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022

Titolo X - Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 17, comma 6[13] del CCNL 16 Novembre 2022, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 79 del citato CCNL, si provvede a convocare le OO.SS firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. L'applicazione della procedura di cui al precedente comma prende avvio ricorrendone i presupposti di cui ai commi successivi di norma all'atto della ripartizione del fondo a cadenza annuale. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:

- Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta:

a. l'ampliamento delle competenze in capo alle Aree Funzionali, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato;
b. l'istituzione aggiuntiva di una o più Aree Funzionali.

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

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

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

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

dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € _, __ per l'università, di € _, __ per la secondaria di II° grado, di € _,__ per la secondaria di I° grado, di € _,__, per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

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

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

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

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

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

Art. 29 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

1. Ai sensi dell'art. 27, del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7 lett. j) e art. 20 lett. h) del CCNL del 16 Novembre 2022[14], al titolare di incarico di EQ formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio di Avvocatura dell'ente, può essere erogato in aggiunta alla retribuzione di risultato, anche un trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale.

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

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

a) Nel caso in cui al somma degli onorari sia <= al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede, ricorrendone i presupposti, alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;

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

Art. 30 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi 20 comma 1 lett. h), al titolare di incarico di E.Q., ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16 Novembre 2022, previsto da specifiche disposizione di legge nel modo come appresso indicate:

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

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

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

- Se l'incentivo è > € 20.000, il budget individuale previsto per la retribuzione di risultato viene ridotto nella misura del 3%

3. Le economie generatesi a seguito dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo confluiscono nel budget di retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. non interessati dalle stesse disposizioni.

4. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma 2 è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

Titolo XI - Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 31 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

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

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

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

a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;

b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;

c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

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

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

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

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

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

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

Titolo XII – Innovazioni tecnologiche e organizzative

Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi[15]

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

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

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

Art. 33 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. L'amministrazione può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.

2. Il già menzionato limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.

4. La disciplina di cui al presente art. non trova applicazione per i titolari di E.Q. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

5. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.

6. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano i commi successivi al 6° di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000

Titolo XIII - Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 34 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora venga istituito il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.

4. Al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

   a) quando effettua, nell'arco temporale preso a riferimento secondo la disciplina di cui al successivo articolo, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;

   b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;

5. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due (ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;

c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;

b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;

c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria.

8. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.

9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022.

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

a) beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

b) assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -

c) sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

d) si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

e) lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;

f) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

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

Art. 35 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022 –

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. È facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 30, comma 4, dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
4. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

Art. 36 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multi periodali)

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99[16], la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

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

a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;

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

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

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

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

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

Art. 37 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno

1. Ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è data la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo[17] in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla già menzionata indennità di turno.

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

3. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dal giorno successivo la sottoscrizione del presente CCIA[18].

Art. 38 - Lavoro Straordinario

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

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

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

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

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

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

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

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

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

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

10. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario

suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

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

Art. 39 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL 1/4/1999[19].

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

   a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;

   b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;

   c) per comprovate ragioni di natura eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 1.4.99.

3. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1.4.99, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.

4. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti all'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multi periodale secondo la disciplina prevista nel presente CCIA.

Art. 40 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le diverse Aree Funzionali in relazione al numero e all'area professionale dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 17 del presente CCIA.

3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Aree di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Cdr.

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

Art. 41- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L' effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi comma 4 dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

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

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

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

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

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

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

Art. 42 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio[20] e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.

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

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

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

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

Art. 43 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 36 del CCNL 16 Novembre 2022[21], l'ente compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale incardinato nel medesimo Cdr.

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

a. *esigenze di servizio*:

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

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

b. *esigenze del personale*:

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

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

Art. 44 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili di Cdr interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.
3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.
4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022, è confermato. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 45- Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003, è confermata in sei mesi.
2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. r) del CCNL 16 Novembre 2022, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.
3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:
    a. ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
    b. miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
    c. casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
    d. fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
    e. rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
    f. alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;

g. a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

h. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;

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

Art. 46 - Applicazione dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022

1. In applicazione del comma 10 dell'art. 35 del CCNL 16 Novembre 2022, le parti convengono che le figure professionali, individuate al successivo comma 2, che al termine del turno ordinario di lavoro, secondo l'organizzazione vigente presso l'ente, debba garantire la prosecuzione della prestazione lavorativa al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto secondo la regolamentazione interna all'ente, possa fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a mezzora che sarà collocata alla fine di ciascun turno di lavoro[22]

2. Le figure professionali cui si applica la disciplina del precedente comma sono come appresso indicato:
   - Il personale addetto ai servizi di protezione civile
   - Il personale dell'Area della Vigilanza.

3. Le situazioni che danno titolo all'applicazione della disciplina del presente articolo dovranno essere analiticamente e individualmente attestate e autorizzate dal Responsabile del Servizio competente. L'autorizzazione dovrà essere prontamente trasmessa all'ufficio personale per verificarne i presupposti e procedere all'emissione/ordine dei buoni pasto. In ogni caso la già menzionata pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio attivo.

Titolo XIV - Personale di Polizia Locale

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

1. L'ente, ai sensi dell'art. 97 del CCNL del 16 Novembre 2022, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere

per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

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

Distintivi di Grado

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

Caratteristiche Dimensionali - Istituzionali

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Attribuzione - δ -
Ente con popolazione	<= 1.000 b	5
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	10
Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	20
Ente con popolazione	>15.000	30

Caratteristiche Sociali - Ambientali

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

Determinazione della misura dell'indennità di funzione

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

(∑ delle risorse stanziate/∑ dei punteggi assegnati) * il punteggio conseguito da ciascun destinatario dell'indennità.

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

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

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

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA:

Luogo: Santu lussurgiu **Data: 20.12.2023 ore 8:00**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		**FIRMA**
1. Presidente	Dr.ssa Caterina Puggioni	
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
FP - CGIL		
CISL - FP		
UIL - FPL		
CSA – RAL		
CISAL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	**FIRMA**
Maria Rita Putzolu	
Andrea Esposito	