FEDERAZIONI TERRITORIALI - LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI LECCE

Lecce, 28. 12. 2023

IL DIRIGENTE
(Arch. F. BONOCUORE)

CITTÀ DI LECCE

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4
Art. 1 Finalità 4
Art. 2 Campo di applicazione 4
Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 4

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 5
Capo I Sistema relazioni sindacali 5
Art. 4 Sistema relazioni sindacali, obiettivi w strumenti 5
Art. 5 Interpretazione autentica clausole controverse 5
Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 5
Capo II Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali 6
Art. 7 Diritto di assemblea 6
Art. 8 Diritto di affissione 6

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 7
Capo I Progressioni 7
Art. 9 Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree 7
Art. 10 Progressioni tra le Aree 9
Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione 9
Art. 11 Incarichi di Elevata Qualificazione 9
Art. 12 Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato 9
Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione 10
Art. 14 Compensi aggiuntivi ai titolari di elevate qualificazioni 10
Art. 15 La correlazione tra compensi aggiuntivi di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato .. 11

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO 11
Capo I Disposizioni diverse 11
Art.16 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro 11
Art. 17 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi 12
Art. 18 Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure prof.li 13
Art.19 Disciplina e trattamento della trasferta 13
Art. 20 Informativa sulla previdenza complementare 13
Capo II Formazione
Art. 21 Formazione e aggiornamento 14
Capo III Istituti dell'orario di lavoro
Art. 22 Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 or settimanali medie 15
Art. 23 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in Uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare 15
Art. 24 Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999 15
Art. 25 Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed Elevazione dei turni notturni effettuabili al mese 16
Art. 26 Turnazioni 16
Art. 27 Ferie e riposi solidali 16
Capo IV Lavoro a distanza 17
Art. 28 Lavoro agile 17
Art. 29 Lavoro da remoto 18

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO **18**
Art. 30 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale 18

TITOLO VI SEZIONE SPECIALI **19**
Capo I Servizi educativi scolastici **19**
Art. 31 Attività extra calendario scolastico 19
Capo II Servizio Polizia Locale **20**
Art. 32 Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione 20
Art. 33 Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione 20
Art. 34 Riconoscimento del differenziale stipendiale per il personale della Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento 21
Art. 35 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada 21
Art. 36 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento ed iniziative di carattere privato 21
Art. 37 Orario di servizio e turnazione della Polizia Locale 22
Capo III Sezione personale iscritto ad ordini o albi professionali **23**
Art. 38 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali 23

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO **23**
Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore **23**
Art. 39 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario 23
Art. 40 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore 24
Capo II Fondo risorse decentrate **25**
Art. 41 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa ... 25
Art. 42 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese 27
Art. 43 Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione 28
Art. 44 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità 29
Art. 45 Differenziazione del premio individuale 29
Art. 46 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 30
Art. 47 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva 31
Art. 48 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzati in attività di docenza nei corsi di formazione 31
Art. 49 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 32
Art. 50 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge 32
Art. 51 Risorse destinate ai messi notificatori 33
Art. 52 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo 33

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI **33**
Art. 53 Disposizioni fanali 33
Art. 54 Norma di salvaguardia 34

Allegato 1 Performance organizzativa e individuale **35**
Allegato 2 Criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali **36**

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1
Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Lecce - escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 3
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI ha validità triennale per la parte giuridica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modificato del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio, possibilmente attraverso l'invio del testo in posta elettronica, e la obbligatoria pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI nell'anno precedente. In tale sede le Parti possono ricontrattare la ripartizione del Fondo qualora ne sia stata data formale disdetta della contrattazione precedente o qualora in sede di verifica si renda necessario effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.

CAPO II
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.7
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazione che non dovessero concordare con i locali o aree comunicate sono tenute a comunicare entro 24 ore dalla richiesta la disponibilità di diversi locali o aree ove effettuare le assemblee concomitanti tra più Enti.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. e dalla RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni Dirigente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. L'Amministrazione provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art.8
Diritto di affissione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 c. 2 lett. A) - B) del CCNL 19/21, e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali di cui al predetto art. 7 c. 2 let. B), hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet dell'Ente. Contestualmente al diritto di affissione di cui al comma precedente, l'Ente istituisce sul proprio sito istituzionale una bacheca elettronica sindacale accessibile al personale dipendente.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, nonché della RSU, sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 e dalla RSU anche utilizzando la rete intranet e la bacheca sindacale elettronica.
4. Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, mezzo e-mail da inviare all'Ente. Sarà cura dell'Ente procedere al tempestivo inoltro a tutti i lavoratori.

7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

8. Ogni riferimento nel presente CCI alla figura del Dirigente e intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e Soggetti Sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si attua con le modalità previste dagli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/11/2022.

Art.5
Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, **le Parti si incontrano** entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

Art. 6
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I
PROGRESSIONI

Art. 9
Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
   - Area degli Operatori;
   - Area degli Operatori esperti;
   - Area degli Istruttori;
   - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.

3. Dal 1^ aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021.

4. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:

- negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore 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; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzazatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.

7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di

misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.

8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

10. La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.

12. Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche/differenziazioni stipendiali da più di 6 anni, è attribuito, a decorrere dal 7° anno, il punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto secondo il sistema di valutazione in uso nell'Ente

13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

14. In caso di parità di valutazione tra più dipendente, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica/ differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.

15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'Allegato 2 del presente CCDI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV/NDV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali ed RSU.

17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entra 30 giorni dalla conclusione della procedura.

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

19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

20. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art.10
Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree nei limiti del 50% del fabbisogno triennale del personale.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree effettuate ai sensi del presente comma sono in deroga al 50% previsto al comma 1 sino al 31/12/2025, salvo proroghe.
3. Con apposito regolamento l'Ente, **previo Confronto**, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1^ aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo il combinato disposto degli artt. 16 e 18 del CCNL 2019-2021.
4. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, **previo Confronto** ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
5. Per quanto non previsto dal presente CCI, agli incaricati di EQ continua ad applicarsi il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

Art.12
Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative, qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile **solo a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione delle risorse decentrate.

3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale pari al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato fatta salva la possibilità di incrementare la percentuale anzidetta in sede di contrattazione qualora richiesta.
2. Una valutazione inferiore alla sufficienza (60 su 100), in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente, applicando i seguenti criteri:

- Il fondo destinato all'indennità di risultato viene ripartito tra le EQ in proporzione diretta alla pesatura di ciascuna di esse, secondo il sistema di graduazione delle EQ e percepita nell'anno di riferimento.
- L'importo così determinato sarà la base, individuale, su cui si calcolare l'indennità di risultato spettante, proporzionata alla valutazione complessiva del singolo espressa in centesimi, come di seguito riportato:

- Fino a 59 punti	= nessun risultato
- da 60 sino a 73punti	= 5/85 della retribuzione di posizione
- da 74 sino a 87 punti	= 10/85 della retribuzione di posizione
- da 88 sino a 100 punti	= 15/85 della retribuzione di posizione

4. Le economie che si verificassero dall'applicazione del presente articolo, ai sensi dell'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022, in sede di confronto sindacale, saranno destinate ad incrementare il fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16/11/2022.

Art.14

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20 che per semplicità si riportano:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art.56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) 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 dell'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;

- 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 09.05.2006;
- 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.

Art.15

La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica la seguente tabella:

Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021	**Riduzione quota retribuzione di risultato**
Fino a € 20.000	Nessuna decurtazione
Da 20.001 a 23.000	25 %
Da 23.001 a 25.000	50 %
Da 25.001 a 28.000	75 %
Oltre 28.000	90 %

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

4. Le economie che si verificassero dall'applicazione del presente articolo, ai sensi dell'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022, in sede di confronto sindacale, saranno destinate ad incrementare il fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16/11/2022.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) *del D. lgs 81/2008,* deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art.17

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti,–le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
3. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
4. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.
5. Le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale
6. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art.18

Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto

individuazione delle figure professionali

1. Il buono posto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.

2. Possono usufruire della mensa o in alternativa percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore o, alternativamente, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività, oltre l'orario ordinario di lavoro per almeno 2 ore, per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

4. Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi per particolari e limitate figure professionali, è possibile erogare il buono pasto qualora l'organizzazione del lavoro per particolari esigenze di servizio vada oltre le 7 ore giornaliere continuative, garantendo una pausa di 30 minuti o all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la consumazione del buono pasto.

5. Le figure professionali individuate ai sensi del comma precedente sono:

- addetti all'area di vigilanza;
- addetti all'area scolastica-educativa;
- addetti all'era della protezione civile;
- addetti nei sevizi dei musei e biblioteche

6. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, inoltre, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti.

7. I buoni pasto verranno accreditati sulla card personale in dotazione ad ogni dipendente entro i primi 10 giorni del mese seguente alla loro maturazione

8. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in € 7,00 il valore massimo dei buoni pasto elettronici.

9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

10. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art.19

Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.

2. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL 2019-2021

Art.20

Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche

mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo e/o con dirigenti sindacali sottoscrittori del CCNL.

CAPO II
FORMAZIONE

Art.21
Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCI.
2. L'Ente **in sede di Confronto** provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio predispone il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL 2019-2021
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite negli enti sotto le 71 unità, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista *(sia in aula che sul posto di lavoro)*, comunità di apprendimento, comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciato una

certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciato allo stesso.

10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

11. **Annuaimente, l'Ente informa** le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPO III
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.22

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n.66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le Parti, **con specifico accordo** della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art.23

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, trasporto scolastico, servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.
   Tale modalità consiste nella flessibilità **in entrata di 90 minuti ed in uscita di 60 minuti,** come segue:
   - orario di lavoro ordinario: **dalle ore 07.30 alle ore 14,00**
   - orario di lavoro nella giornata di rientro: **dalle ore 7,30 alle ore 18,00**

   il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi. In caso contrario, l'Amministrazione recupererà le somme corrispondenti a partire dal mese successivo.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
   - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art.24

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999

1. In merito alla riduzione di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999, per il personale che osserva un orario articolato in turni, valgono gli accordi già sottoscritti.
2. Gli enti che non hanno ancora provveduto all'applicazione del suddetto articolo del CCNL, entro due mesi dall'entrata in vigore del presente CCI verificano la sussistenza delle condizioni per poter

procedere all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro settimanale come previsto dal CCNL, dandone comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art.25

Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese

1. Al fine di consentire al personale che lavora in turni di poter conciliare la propria vita familiare con le esigenze del servizio, di norma la calendarizzazione dei turni deve essere annuale e comunque deve avvenire almeno con cadenza mensile.
2. I lavoratori devono essere informati del proprio turno di lavoro entro il giorno 20 del mese che precede la turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o calamità naturali, per le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese non oltre i 2 turni, ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.

Art.26

Turnazioni

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 6,00 e le ore 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
b) turno notturno (tra le ore 22,00 e le ore 06,00 del giorno successivo) o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
c) turno festivo-notturno (tra le ore 22,00 del giorno prefestivo e le ore 6,00 del giorno festivo e dalle ore 22,00 del giorno festivo alle ore 6,00 del giorno successivo): maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

2. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 27

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.66/2003 in materia di ferie;

queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

CAPO IV
LAVORO A DISTANZA

Art.28
Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto **le Parti si impegnano** in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

2. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. n.81/2017, **le Parti successivamente alla fase di confronto**, che dovrà disciplinare:

-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

- i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione

richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenza dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.

3. A tale scopo il nuovo modello di organizzazione del lavoro da adottare negli ambiti organizzativi e professionali, sarà predisposto dall'Amministrazione entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCi che, previa intesa, sarà adottato dalla stessa. Analogamente dovrà pronunciarsi il CUG per le materie allo stesso espressamente demandate.

4. Nelle more dell'approvazione del regolamento sul lavoro agile, verranno assicurate ai sensi dell'art.64 del CCNL 2019-2021 un numero di giornate pari 4/mese la cui articolazione verrà concordata tra il Dirigente del Settore e il lavoratore interessato.

5. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

Art.29
Lavoro da remoto

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.

2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto **le Parti si impegnano** in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

3. **Le Parti si impegnano**, inoltre, ad aprire il tavolo di Confronto entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.30
L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
   a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
   b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
   d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
   f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
   g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
   I suddetti casi hanno diritto di precedenza, qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, in presenza di ulteriori gravi e documentate esigenze familiari.

TITOLO VI
SEZIONE SPECIALI

CAPO I
SERVIZI EDUCATIVi SCOLASTICI

ART.31
Attività extra calendario scolastico

1. Alla luce di quanto stabilito dalla nuova Sezione Contrattuale del Personale Educativo e Scolastico, **le Parti assumono** tutte le necessarie iniziative al fine di qualificare in modo ottimale le attività di educazione e insegnamento destinate ai bambini per la fascia da 0 a 6 anni in considerazione dell'evoluzione normativa derivante dal D. Lgs n.65/2017.
2. L'attività didattica *(rapporto diretto insegnante/educatore - bambini)* è di trenta ore settimanali, fatto salvo accordi di miglior favore in atto in applicazione del CCNL per le scuole materne. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole e degli asili.
3. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di chiusura delle scuole/asili nido comunali, un monte orario che comunque non può essere superiore a 20 ore mensili e complessivamente non può essere inferiore a 120 ore annue. A tal proposito sono fatti salvi gli accordi in essere di miglior favore.
4. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.
5. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previa Confronto per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche. Per le attività integrative eccedenti le 42 settimane annue, come da calendario scolastico, non eccedenti le 4 settimane annue, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad Euro 50,00 alla settimana, in misura congrua all'attività richiesta.
6. L'importo è stabilito in sede di contrattazione decentrata e l'attività extra calendario scolastico deve essere comunicata almeno entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, in modo da permettere l'organizzazione delle attività, salvaguardare il diritto del personale a calendarizzare i periodi di ferie e consentire la negoziazione del beneficio economico da erogare.
7. Il personale che parteciperà alle attività extra calendario scolastico prioritariamente è individuato su base volontaria, garantendo nel caso il criterio della rotazione.
8. Il compenso stabilito in sede di contrattazione sarà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.
9. In considerazione delle evolute competenze inerenti le figure dell'insegnante della scuola primaria e dell'educatrice nell'attività dei nidi, verrà assicurata, anche sulla base della legislazione nazionale e regionale in materia, la piena applicazione dell'art.91, che dovrà individuare e realizzare i fabbisogni formativi per tutte le insegnanti ed educatrici che operano nell'ambito dell'annualità scolastica
10. Nella sezione educativa-scolastica ricadono anche i servizi ausiliari e di supporto all'attività di educatrici e insegnanti. Con particolare riguardo alla necessità di garantire gli standard previsti dalla normativa e i rapporti bambino-educatrice/insegnate, l'Ente provvede a necessarie e tempestive sostituzioni e integrazioni di personale, da inserire eventualmente in specifiche graduatorie che in caso di assenza giustificata del personale titolare del servizio assicuri anche il mantenimento ottimale del rapporto fra educatrice/insegnate e bambini.

CAPO II
SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.32
Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità formalmente attribuite e connesse al grado rivestito, tenuto conto del Regolamento Regionale n. 11/2017;
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione è pari a € 2.000 annui lordi suddivisi in dodici mensilità, è determinato tenendo conto del:
   a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
   b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione è pari a € 2.500 annui lordi suddivisi in dodici mensilità, è determinato, tenendo conto del:
   a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
   b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
4. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno;
   b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
   c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
   e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
   f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
   g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. L'indennità determinata nell'importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell'incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.33
Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità è identificata nel valore di €.4,00/giorno;
4. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno;
   b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
   c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità nelle giornate festive o notturne è pari ad € 5,00.
6. L'indennità è corrisposta con cadenza mensile e comunque nel mese successivo all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.
7. Le suddette indennità non possono superare complessivamente un importo pari a € 30.000 annui, fatta salva la possibilità di finanziare lo stesso con le risorse rinvenienti dall'art. 208 CdS
8. Le indennità di cui ai precedenti commi, spettano al personale che svolge la propria attività giornaliera esterna per la parte maggioritaria del servizio, in maniera ordinaria, continuativa e non saltuaria, per servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici e nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le molteplici funzioni della Polizia Locale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata nell'Ente

Art.34

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n.65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 9 è incrementata di € 350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
2. Ai fini della quantificazione delle risorse occorrenti e dell'attivazione del differenziale stipendiale di cui al comma precedente, in sede di sottoscrizione dell'accordo annuale, saranno concordate le risorse che finanziano l'apposito istituto economico

Art.35

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art.208, commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n.285/1992, deve essere destinato per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187, nei limiti presti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.
2. L'Ente annualmente provvede a versare al Fondo Perseo-Sirio le quote spettanti a ciascun lavoratore e contestualmente va data comunicazione agli stessi.
3. La quota destinata alla previdenza integrativa di cui ai commi 1 e 2, non soggiace ai limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017

Art.36

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 convertito in legge n. 96/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.
6. E' garantita annualmente a tutto il personale della Polizia Locale l'equa distribuzione degli straordinari ed una rotazione ciclica tra i lavoratori che hanno dato la propria disponibilità. La disciplina del presente comma si applica sia agli straordinari resi per conto terzi che a quelli finanziati con i proventi delle sanzioni del Codice della Strada, di cui al precedente art. 35. Ai fini del conseguimento di tale obiettivo, la gestione degli straordinari è disciplinata nel modo seguente:

- Il personale interessato rende nota la propria disponibilità a ciascuna tipologia di straordinario (servizi resi a terzi e progetti di potenziamento dei servizi di controllo) mediante comunicazione scritta, da inviare all'Ufficio Servizi mediante mail istituzionale o protocollo informatico interno;
- Sulle base delle disponibilità così comunicate, l'Ufficio Servizi rende pubblico, con un anticipo di almeno 48 ore ed anche mediante comunicazione telematica, ciascun evento per il quale sia previsto lo svolgimento delle suindicate tipologie di straordinari e, contestualmente, procede alla convocazione del personale di volta in volta necessario, seguendo l'ordine alfabetico, prima di predisporre l'ordine di servizio giornaliero. Qualora la convocazione, secondo le predette modalità, non risultasse possibile per qualunque motivo, l'ufficio servizi provvede a differire la convocazione al primo evento utile successivo, in modo da garantire a tutti gli operatori lo stesso numero annuale di convocazioni.
- Il personale così individuato, deve dare tempestivamente conferma, stesso mezzo, della propria disponibilità all'espletamento del servizio per il quale sia stato convocato, per l'eventuale sostituzione che avviene seguendo sempre l'ordine alfabetico.

Art. 37
Orario di servizio e turnazione della polizia Locale

1. La strutturazione dell'orario di servizio viene stabilita dall'ordine di servizio ed è effettuata nel rispetto delle norme contrattuali; l'ordine di servizio è impartito con comunicazione preventiva di 48 ore.
2. Le prestazioni lavorative del personale della Polizia Locale sono generalmente svolte in turnazione e, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.
3. La programmazione della turnazione mensile sarà predisposta e pubblicata con congruo anticipo e comunque entro il termine di cui al precedente art. 25 comma 2
4. La programmazione dei festivi infrasettimanali deve essere predisposta annualmente dal Comando. Per la particolarità della cadenza degli stessi, detta turnazione va predisposta e pubblicata entro la fine del mese di gennaio e riguarda il periodo dall'1febbraio al 31 gennaio dell'anno successivo. Deve essere garantita una distribuzione equilibrata ed avvicendata di tutto il personale impiegato in giornata di festività infrasettimanale.
5. Ogni singolo operatore è tenuto a prestare annualmente sino ad un massimo di:
   a) 12 domeniche;

anche a tempo determinato, compreso PNRR e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

4. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, **le Parti si incontrano** per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. L'autorizzazione del Dirigente, in questi ultima casi, è comunque da acquisire tempestivamente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

8. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di 220 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

9. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art.40

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione compatibilmente con le esigenze di servizio. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 220 ore annue.

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

4. In caso di accantonamento nella banca delle ore, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa

5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 23 del presente CCI.

b) 12 servizi notturni;
c) 24 turni 18/24 (serali).

6. Per particolari esigenze il personale, previa formale richiesta, può essere autorizzato a svolgere un numero maggiore di detti turni.
7. Il personale interessato, al raggiungimento di 15 anni di servizio nonchè del coefficiente di anzianità "72" (Somma complessiva di età anagrafica ed anni di servizio) per i turni notturni e del coefficiente di anzianità "80"(Somma complessiva di età anagrafica ed anni di servizio) per i turni serali, a richiesta, è esonerato dal relativo servizio.
8. L'operatore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D.Lgs. 66/2003, ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 29 comma 6 CCNL di categoria. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

CAPO III
SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.38
Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Per il personale di cui all'art.102 CCNL 16/11/2022, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di €.200,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
2. Ai fini della quantificazione delle risorse occorrenti e dell'attivazione del differenziale stipendiale di cui al comma precedente, in sede di sottoscrizione dell'accordo annuale, saranno concordate le risorse che finanziano l'apposito istituto economico

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.39
L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023, nella misura di €._143.000,00 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.
2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge mirate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti *(Istat, etc.)*.
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio,

6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Contestualmente alle verifiche stabilite dal comma 4 del precedente articolo, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore.

CAPO II
FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.41
Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, anche limitatamente alla parte stabile dello stesso Fondo, al fine di garantire continuità degli istituti contrattuali.
3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021; alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.
5. Gli Enti attuatori di interventi PNRR, in attuazione dell'art.8, comma 3, del D.L. n.13/2023, verificato il possesso dei requisiti previsti dalla norma, tra il 2023 e il 2026, incrementano il Fondo risorse decentrate di un importo non superiore al 5% della componente stabile del Fondo risorse decentrate anno 2016. Tali somme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.
6. L'Ente, inoltre, può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
7. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:

a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;

d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;

e sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.

8. Le risorse di cui al comma 7 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) indennità condizioni di lavoro;
d) indennità di turno;
e) indennità di reperibilità
f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
g) indennità per specifiche responsabilità;
h) indennità di funzione;
i) indennità di servizio esterno;
j) compensi previsti da disposizioni di legge;
k) 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 14.09.2000;
l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
m) attività ulteriori extra calendario scolastico per docenti ed educatori scuole e asili nido;
n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
o) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

9. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una specifica fattispecie di lavoro che non legittima l'erogazione di più indennità per la medesima fattispecie lavorativa. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.

10. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal precedente comma 8, sono utilizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento, le eventuali economie derivanti dall'erogazione dei premi relativi alla performance sono destinati ad incrementare le risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo.

11. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione secondo i seguenti criteri:

a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione decentrata;
b) Le risorse stabili devono essere prioritariamente destinate ad istituti economici stabili e successivamente ad istituti economici variabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo decentrato;
c) Le economie che si rendono disponibili a seguito di cessazioni di personale a qualsiasi titolo nell'anno precedente, già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, sono prioritariamente destinate al finanziamento di quote di nuovi differenziali stipendiali ove sussista personale che ne abbia maturato i requisiti previsti. Le somme non utilizzate saranno destinate a finanziarie gli istituti di cui al comma 8;

d) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;

e) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di EQ, sono contrattate annualmente dalle Parti.

Art. 42

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.

2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di €.10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolare e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di €.13,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo ad 8 giornate a seguito di specifico accordo annuale solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio. In assenza di tale accordo resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.

4. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono i seguenti:

servizio	n. addetti per turno	dalle ore alle ore	giornate
Stato Civile			
Polizia locale			
Uffici Tecnici			

5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

6. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.

8. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.43

Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente *(di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.)*, pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

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

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

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente *(di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.)*, pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

5.Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

I dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di *"agente contabile"* e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.
È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

a) personale esposto a rischio: € 1,50/giorno

b) personale esposto a disagio: € 1,50/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile (in base ai giorni di effettiva presenza):
€ 1,50/giorno per valori da € 60,00 a € 1.000,00
€ 3,00/giorno per valori da € 1.001,00 a € 20.000,00

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.44

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Gli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019-2021 possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che comunque non risulti incaricato di funzioni di EQ, dà titolo ad una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito riportate:

- → OPERATORE pari a € 1.000
- → OPERATORE ESPERTO pari a € 1.500
- → ISTRUTTORE pari a € 2.000
- → FUNZIONARIO pari a € 2.500

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta mensilmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Dirigente. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.

Art.45

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 80 c. 2 lett. b) del presente CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio ed è attribuita al 20% del personale valutato.
2. La misura di detta maggiorazione, è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente; l'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto dal presente comma, sarà preventivamente detratto

dall'importo della somma destinata alla performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori/servizi/uffici.

3. A parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti tre anni, e in caso di parità tra dipendenti che non lo hanno percepito negli precedenti la maggiorazione del premio individuale è attribuita al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità tra i dipendenti verrà attribuito al dipendente con la maggiore anzianità anagrafica.

Art.46

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n. 74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo decentrato.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, nel PIAO ed attribuiti formalmente al personale interessato.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Entro il termine di verifica previsto dall'art. 3 c. 6 del presente CCI di ciascun anno, il Dirigente di struttura organizzativa predispone la valutazione annuale del personale del proprio settore e gli atti necessari al fine di valutare il raggiungimento dei risultati previsti.
7. L'Organismo di valutazione od organismo equipollente, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento degli atti predetti, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilità annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i parametri riportati nell'Allegato 1, e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore.
9. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore, il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dall'Organismo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.
10. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori

interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di aprile.

11. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di maggio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti di Settore.

12. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno tre mesi, fermo restando la valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma solo per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, i compensi vanno proporzionalmente rapportati al tempo lavorato. Analogamente si può procedere per assenze continuative dal servizio che superano annualmente i tre mesi, anche per il personale a tempo pieno.

13. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali *part- time,* a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 al presente contratto.

14. Il premio performance non spetta con una valutazione individuale ritenuta negativa in base al sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

Art.47
Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	**Riduzione quota premio performance individuale**
fino ad Euro 15.000,00	Nessuna riduzione
Da 15.001 sino a 18.000	25 %
Da 18.001 sino a 21.000	50 %
Da 21.001 sino a 25.000	75 %
Oltre € 25.000	90 %

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente concorreranno congiuntamente ad altre eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzazione del Fondo all'incremento della Parte Variabile del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno successivo.

Art.48
Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate.

2. in caso di mancate disponibilità alla docenza, l'ente può disporre che tale attività formativa sia effettuata dai Dirigenti al personale ivi collocato.
3. l'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
4. per l'attività di docenza è comunque riconosciuto un beneficio economico commisurato alla durata del corso e all'attività richiesta eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa.
5. Le risorse rientrano nella spesa della formazione e vanno ad incrementare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.79, comma 2 lett. c), del CCNL 2019-2021.

Art. 49

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:

- il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
- il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
- il piano quantifica l'entità del risparmio;
- il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
- il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
- il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.

7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. n.98/2001, convertito nella Legge n.111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.50

Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:

a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 *(recupero evasione ICI)*, sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 *(assistenza diretta nel contenzioso tributario);*
c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 *(IMU – TARI).*
g) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria *(art.32, comma 40 del D.L. 269/2003);*
h) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

2. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziate e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.51

Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 85% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente del Settore.

Art.52

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative a favore di genitori di minori;
b) assicurazioni sanitarie /prestazioni sanitarie;
c) convenzioni agevolate con palestre, cinema, teatri;
d) agevolazioni per il raggiungimento della propria sede di lavoro;

2. **Le Parti con apposito accordo** possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge e dai risparmi di gestione.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art.53
Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, o, qualora ritenuto opportuno, previa richiesta per iscritto da parte di una della parti. La delegazione dovrà essere convocata entro 15 giorni.

Art.54
Norma di salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

CITTA' DI LECCE

ALLEGATO 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Parametri di Area da utilizzare per il riparto tra i settori delle risorse da destinare per la performance organizzativa e individuale, sino all'approvazione di eventuali diversi parametri di cui al nuovo regolamento delle performance.

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,5
ISTRUTTORI	2
FUNZIONARI	2,5

ALLEGATO 2

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI DELLA AREE

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nelle Aree	**Elementi di valutazione**	**Max Totale punti 100** (oltre punteggio aggiuntivo)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: - Media 60 : punti 0 - Media da 61 a 100 : (MEDIA – 60)*: 1,375	**55**
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	• Punti 10 per ogni anno di permanenza dall'ultima attribuzione di differenziali stipendiale e/o progressione attribuita. Attribuzione punteggio max 40 punti	**40**
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, pertinenti con la categoria e attività del profilo professionale svolto	• <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> - Laurea Magistrale : punti 3 - Dottorato di ricerca : punti 1,75 - Laurea triennale (il titolo superiore assorbe quello inferiore) : punti 1,5 - Specializzazione biennale post/laurea: punti 1,25 - Master 2 livello – anno accademico: punti 1 - Master 1 livello – perfezionamento annuale post/laurea : punti 1 - Perfezionamento annuale : punti 0,75 - Abilitazioni professionali; diplomi di specializzazione; iscrizione albi obbligatori per svolgimento attività (n.1 punto per ogni titolo) – punti max 3 - Giornate formative con prova finale (punteggio 0,5 per ogni giornata) - punti max 2	**5**
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	• Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 12.	**3%**
	TOTALE PUNTEGGIO	

Composizione della Delegazione Trattante Firmataria

La Delegazione Trattante firmataria del presente CCDI, costituita ai sensi del vigente CCNL, è così composta:

– per la Parte Pubblica:

Presidente : .....Arch. Fernando BONOCUORE

Dirigente Settore Economico finanziario:.....Dott. Maurizio FRUGIS

Dirigente Settore Sistemi Informativi-Attività prodeuttive:.....Dott. Salvatore LAUDISA

– per la Parte Sindacale:

1. i componenti della RSU:
   Pres.: Russano Massimo
   Arnesano Alessandra
   Brunetti Renato
   Costantini Lara
   Di Donfrancesco Matteo
   Errico Andrea
   Fracasso Luisa
   Mazzotta Angelo
   Pareo Ruggero
   Personè Fausto
   Renisi Claudio
   Viterbo Giuseppe
2. un Rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale Territoriale di categoria firmataria del CCNL:
   C.G.I.L. F.P.
   C.I.S.L. - FPS
   U.I.L. - FPL
   C.S.A.

CSA

CITTA' DI LECCE