



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

TRIENNIO 2023/2025

[Handwritten signatures and initials]

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e finalità.....	pag. 4
Art. 2 - Campo di applicazione.....	» 4
Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	» 4

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Informazione.....	» 5
Art. 5 – Confronto.....	» 5
Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie.....	» 7
Art. 7 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure	» 9
Art. 8 – Clausole di raffreddamento	» 9
Art. 9 – Interpretazione autentica	» 10

TITOLO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 10 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)	» 10
Art. 11 - Incentivazione collegata alla performance.....	» 11
Art. 12 – Differenziazione del premio individuale.....	» 12

TITOLO IV - INCARICHI DI EQ

Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.....	» 12
Art. 14 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di e.q.	» 13

TITOLO V - ALTRE INDENNITÀ

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro.....	» 13
Art. 16 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che com- portano specifiche responsabilità	» 14
Art. 17 - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto ..	» 16
Art. 18 - Reperibilità	» 16

TITOLO VI - PROGRESSIONI ORIZZONTALI/ DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 19 - La effettuazione delle progressioni orizzontali/differen- ziali stipendiali.....	» 17
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------

TITOLO VII - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 – Articolazione dell’orario di lavoro e fasce di flessibilità	» 18
Art. 21 - <i>La Banca delle Ore</i>	» 19
Art. 22 - <i>Recupero monte orario in eccesso</i>	» 19
Art. 23 - <i>Ferie</i>	» 19
Art. 24 - <i>Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili</i>	» 19
Art. 25 - <i>Orario multiperiodale</i>	» 20
Art. 26 - <i>Contingente dei lavoratori a tempo parziale</i>	» 20
Art. 27 - <i>Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	» 21
Art. 28 - <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi</i>	» 21
Art. 29 - <i>Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni</i>	» 21
Art. 30 – <i>Lavoro agile</i>	» 21

TITOLO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31 - <i>Clausola di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</i>	» 22
Art. 32 - <i>Norme finali</i>	» 22

EF

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed **apprestando** le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.
2. Il presente CCI è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.
3. Il presente 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 vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei 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.
3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.



5. 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. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 7.

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

7. 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. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale:

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

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione



collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019- 21;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
- s) attività di innovazione;

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. On the left, there are the initials 'ef'. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'A'. To the right of that, there is another signature that looks like 'g. m. h.'. At the bottom right, there is a circular stamp or signature that is partially obscured and difficult to read.

- t) miglioramento dei servizi promozione della legalità;
- u) miglioramento della qualità del lavoro
- v) miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale come individuati con delibera di G.E n. 88 del 30/11/2022.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

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

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

OF

[Handwritten signatures and initials]

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);

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

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

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

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni



anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il CCI ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. Le parti si impegnano ad avviare la sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto articolo 7, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi e comunque non oltre la fine del mese di luglio, anche in caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e/o del conto consuntivo.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 8

Clausole di raffreddamento

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

OF

G. L.

AA

Q

Art. 9

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, 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 CCDI.

TITOLO III

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 10

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:
 - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno

attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione;

- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
 - c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è ~~limitata~~ ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei responsabili. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.
4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

Art. 11

Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa, con particolare riferimento ai D.lgs, n. 165/2001, n. 150/2009 e n. 74/2017.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai responsabili e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.
3. All'inizio del periodo di valutazione, e comunque non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del Piano del performance, i Responsabili assegnano ai propri dipendenti, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività individuale. Qualora il Responsabile non provveda alla suddetta assegnazione entro il termine assegnato, nei successivi 10 giorni sarà convocata la Conferenza dei Responsabili appositamente costituita che provvederà all'assegnazione in sua vece.
4. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il responsabile provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

5. Al fine di assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale, il premio individuale da attribuire al personale viene calcolato per il 50% in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato presso i vari settori; esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale. Per il restante 50% viene calcolato sulla base della valutazione conseguita, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time.

6. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 10, saranno prioritariamente destinate a finanziare il premio individuale in favore del miglior dipendente di cui al successivo articolo ed in subordine verranno ripartiti tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva pari o superiore a punti 70.

7. Il premio individuale erogato a ciascun dipendente sarà riproporzionato ai giorni di effettiva presenza in servizio, con esclusione di assenze per ferie, permessi.

8. L'Ente utilizzerà i Regolamenti vigenti per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale sino ad approvazione del nuovo Regolamento.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 10, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti non titolari di EQ che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Il risultato delle percentuali viene arrotondato con metodo matematico (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso), e comunque garantendo almeno una unità.

2. In caso di parità si tiene conto del punteggio più alto ottenuto nella Scheda di Valutazione "Comportamento professionale" e, in via subordinata, del criterio "Comportamenti organizzativi e relazionali". In caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e successivamente della anzianità anagrafica.

3. La suddetta quota sarà liquidata a valere sulle "economie" risultanti dalle valutazioni che non rientrano nell'ultimo scaglione (95/100). Qualora non vi siano somme residue si provvederà al ricalcolo di tutti i premi.

TITOLO IV

INCARICHI DI EQ

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

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

2. L'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste dal proprio ordinamento.



3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla pesatura della funzione e verrà attribuita in base alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. in termini di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Eventuali risparmi in ordine alla quota destinata alla retribuzione di risultato verranno ridistribuiti tra i titolari di EQ in proporzione all'attribuzione di ciascuna posizione.

Art. 14

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti titolari di incarichi di E.Q., a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>100%</i>

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di EQ e la relativa operazione è effettuata dopo che la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

TITOLO V ALTRE INDENNITÀ

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento all'area o al profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.

CF



3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 2,00 euro per le attività disagiate, in 2,00 euro per quelle rischiose ed in 1,80 euro per quelle di maneggio valori.

4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro, diversa da quelle regolamentate nel vigente regolamento interno dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione).

5. Per attività rischiose si intendono quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ad ed l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

6. L'indennità maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e valori bollati e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). L'indennità maneggio valori spetta anche al dipendente incaricato di sostituire l'agente contabile in caso di sua assenza qualora la sostituzione superi i 7 giorni continuativi.

7. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

8. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 5,80 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

9. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 16

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le parti concordano di riconoscere al personale dipendente inquadrato nell'area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022, un compenso aggiuntivo correlato allo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità. Per tali attività debbono intendersi a titolo esemplificativo quelle indicate all'art. 84, comma 1.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale. Detti provvedimenti, da emanarsi annualmente, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. L'importo dell'indennità, che può arrivare ad un massimo di €. 3.000,00, elevabile ad €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è determinato appositamente ed esclusivamente dal competente Responsabile del Servizio con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. Le indennità sono determinate in modo da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale. In caso di risorse annuali insufficiente al finanziamento integrale delle indennità assegnate si procederà al loro riproporzionamento.

5. Le indennità sono liquidate mensilmente, a decorrere dal mese successivo a quello di maturazione, previa formale individuazione del Responsabile del Servizio e previa contrattazione delle risorse destinate a tale istituto. La liquidazione si intende sospesa sino alla definizione della contrattazione annuale della parte economica.

6. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:

- A) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA': fino a 40 punti
- B) LIVELLO DI AUTONOMIA: fino a 35 punti
- C) Complessità materie e normative: fino a 10 punti
- D) Conoscenza ed applicazione dei programmi informatici: fino a 5 punti
- E) Gestione del budget di spesa e di entrata: fino a 10 punti

7. Per ciascuno dei criteri sopra citati, i Responsabili di Servizio attribuiranno un punteggio ai dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 84 secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti

A - Complessità di incarichi in relazione al grado di responsabilità	PUNTI
<p>Gestione di <u>procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi</u>, che comportano un <u>rilievo esterno</u>, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi <u>presuppongono relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali</u>.</p> <p>La complessità si misura in relazione al <u>livello di discrezionalità amministrativa o tecnica</u> rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.</p> <p>Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>	Da 31 a 40
<p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire <u>procedimenti complessi, anche se ripetitivi</u>, che comportano un <u>rilievo esterno</u>, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono <u>anche relazioni e rapporti interorganici</u> con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza</p>	Da 21 a 30
<p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire <u>procedimenti non complessi</u>, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>	Fino a 20

B - Livello di autonomia	PUNTI
--------------------------	-------

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "EF" and several illegible signatures.

Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.	Da 26 a 35
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	Da 16 a 25
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	Fino a 15

C - Molteplicità di materie disomogenee relative a differenti settori di attività amministrative e/o tecniche e della complessità delle normative da applicare.	0-10
D - Conoscenza ed applicazione dei programmi informatici specifici per la gestione del servizio, ove presenti	0-5
E - Gestione del budget di spesa e di entrata che si sostanzia nella predisposizione degli atti di impegno della spesa e di accertamento dell'entrata, nell'attività di monitoraggio e dell'andamento della gestione contabile	0-10

8. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate è graduato secondo quanto di seguito indicato:

Da 0 a 30 punti	€ 0,00
Da 31 a 60 punti	€ 1.000,00
Da 61 a 100	€ 50,00 per punto

Esempio: punti 80.

Fino a 60 punti: 1.000,00 €

Numero 20 punti oltre i 60, pertanto: 20x50,00 € =1.000,00

Totale: 1.000,00 +1.000,00 = € 2.000,00

9. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

10. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

11. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

12. Le parti stabiliscono di riconoscere al personale dipendente non titolare di altra indennità di particolare responsabilità che svolge il servizio di protezione civile una indennità di € 350,00 annui, volta a remunerare l'assolvimento di detta specifica attività. Diversamente, per il personale in favore del quale viene riconosciuta un'indennità correlata all'esercizio di compiti che comportano una specifica responsabilità, si terrà conto dello svolgimento di detta attività (protezione civile) in occasione

dell'attribuzione del punteggio di cui al comma 7.

Art. 17

Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto o in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.
2. A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il ~~lavoro straordinario~~, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

Art. 18

Reperibilità

1. Per i servizi di Protezione Civile e Spegnimento Incendi Boschivi viene istituito il servizio di pronta reperibilità. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 13 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio (in presenza di situazioni di emergenza climatica, ambientale od in caso di sostituzioni per assenze) il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 per un numero massimo di 3 mesi continuativi.
3. Si procederà ad individuare turni di 12, 18 o 24 ore nell'arco della giornata lavorativa in base alle effettive esigenze organizzative del servizio, tenuto conto che il riferimento alle 12 ore giornaliere (art. 24 del CCNL 2016/2018) è finalizzato solo a fissare l'entità del compenso da corrispondere al dipendente, pertanto il periodo richiesto al dipendente potrà essere superiore alle 12 ore giornaliere, rimanendo comunque il limite del compenso pari a euro 13,00 giornaliere ed euro 26,00 giorni festivi o riposo settimanale.
4. Il dipendente sarà collocato in reperibilità solo al di fuori dell'orario di lavoro.

TITOLO VI

PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 19

La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50%, con arrotondamento matematico (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste



ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1 aprile 2023.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree, sulla base delle previsioni dettate dall'ente nell'apposito regolamento.

5. Il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato annualmente dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo.

TITOLO VII

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20

Articolazione dell'orario di lavoro e fasce di flessibilità

1. L'articolazione dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, e di norma è il seguente:

Mattino 7:30 - 13:30 per 6 ore consecutive

Intervallo 13:30 - 14:00 (minimo 30 minuti)

Pomeriggio 14:00 - 17:00 (giornate di martedì e giovedì)

2. Le amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare del personale dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

3. Tali fasce sono ordinariamente previste in 90 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. Nei confronti del personale dipendente che svolge mansioni particolari quali il Servizio protezione civile e il Servizio AIB (dipendenti con funzioni di D.O) può non essere applicato l'orario di servizio con le modalità previste per la generalità dei dipendenti, stante le particolari esigenze connesse al servizio svolto.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.

6. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono concordare con il Responsabile, previa informazione al servizio personale, articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, less distinct signatures. On the right, there are initials that appear to be 'EF' and another signature below it.

Art. 21

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 100 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere fruite da ciascun lavoratore, previa richiesta, come permessi compensativi anche per intera giornata e potranno essere godute entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 22

Recupero monte orario in eccesso

1. L'eventuale eccedenza oraria maturata dal dipendente, che non confluisca nella banca ore, potrà essere recuperata unicamente nella durata massima di tre ore giornaliere. Non sarà consentito il recupero di un'intera giornata lavorativa.

Art. 23

Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL.
2. Le ferie di durata superiore a giorni 5 di norma dovranno essere richieste con un preavviso di almeno 7 giorni. Negli altri casi, di norma, è richiesto il preavviso di almeno 1 giorno.

Art. 24

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

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2018. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
2. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 36 max ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario.
4. L'Amministrazione si impegna inoltre a garantire la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

CF



Art. 25

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 26

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



5. Le parti concordano di demandare ad un successivo accordo, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, l'individuazione, se necessario ed anche in via temporanea, degli incarichi di EQ che possono essere conferiti anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 27

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 28

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 29

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 30 del Contratto. Lo stesso domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

2. Oltre al personale di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni, a richiesta, i dipendenti in presenza di:

- particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 30

Lavoro agile

1. L'Ente garantisce la possibilità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, sulla base dei requisiti e secondo le modalità disciplinate nell'apposito Regolamento approvato con delibera di GE n. 47 del 09/06/2022.



**TITOLO VIII -
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

Art. 31

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 32

Norme finali

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

Pitigliano, 03/07/2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente Ombretta Tosi _____

La RSU Chiara Fiorani _____

Le OO.SS. territoriali

FP CGIL: Giorgio Nucci _____

UIL FP: Sergio Lunghi _____