



# Unione dei Comuni “del Lacerno e del Fibreno”

PROVINCIA DI FROSINONE

tra i Comuni di

Broccostella, Campoli Appennino, Fontechiari, Pescosolido e Posta Fibreno

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N. 13 del 11-05-2023

OGGETTO: DIRETTIVE DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA. APPROVAZIONE SCHEMA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO. QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2023.

L'anno duemilaventitre, il giorno 11 del mese di Maggio, alle ore 17:30, nella sede dell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno”.

Appositamente convocata dal Presidente, si è riunita la Giunta dell'Unione per la trattazione degli argomenti iscritti all'ordine del giorno, nelle persone dei Signori:

		P	A
BELLISARIO Donato Enrico	Sindaco di Pescosolido - Presidente	x	
GIZZI Domenica	Delegata dal Sindaco di Fontechiari	x	
PANTANO Adamo	Sindaco di Posta Fibreno	x	
URBANO Domenico	Sindaco di Broccostella		x
DI BENEDETTO Pancrazia	Sindaco di Campoli Appennino		x
		3	2

Presiede il Presidente Bellisario Donato Enrico, Sindaco di Pescosolido.

Assiste il Segretario dell'Unione Dott. Vincenzo Simonelli.

Constatato che il numero degli intervenuti è legale il Presidente Donato Enrico Bellisario assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

### LA GIUNTA DELL'UNIONE

#### PREMESSO CHE:

in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019/2021;

**ATTESA LA NECESSITA'** di approvare lo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, allegato alla presente e formato da 53 articoli, da sottoporre alla Delegazione Trattante al fine della successiva sottoscrizione;

**DATO ATTO** che ciascun Ente appartenente al Comparto del personale degli Enti Locali, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16-11-2022, è tenuto a costituire il "Fondo risorse decentrate" per l'anno 2023;

**VISTA** la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 27-06-2013 con la quale è stato preso atto della Delegazione Trattante nella quale è stato costituito il fondo per il salario accessorio nella misura di €. 34.840,96;

**VISTA** la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 29 del 23-10-2014 con la quale è stato integrato il predetto fondo di €. 1.000,00 per un totale complessivo di €. 35.840,96

**CONSIDERATO** che per l'anno 2023 le risorse stabili disponibili per la contrattazione sono state quantificate dal Responsabile del Servizio Finanziario, di cui al prospetto allegato al presente atto;

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 16/11/2022, gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, ovvero 1° aprile 2023, sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza;

**DATO ATTO**, inoltre, che le somme destinate a remunerare le predette responsabilità ex art. 107 del TUEL (P.O.) e l'indennità di risultato ammontano a €. 55.780,84, di cui al prospetto riepilogativo allegato alla presente, che si intende ricompreso nel "Fondo unico risorse decentrate";

**VISTI** gli artt. 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali sopra citato, che definiscono le modalità riguardanti la contrattazione collettiva integrativa;

**CONSIDERATO** che l'art. 7 c. 3 del contratto 16 novembre 2022 prevede la costituzione della delegazione datoriale;

**RITENUTO** voler individuare nel segretario dell'Unione quale componente della delegazione trattante di parte pubblica;

**RITENUTO** di evidenziare le diverse voci a cui vanno destinate le risorse per l'anno 2023, che funge come indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative, come segue:

- Indennità per specifiche responsabilità;
- Turnazione;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Indennità condizioni di lavoro;
- Lavoro straordinario;

**RITENUTO** altresì, di valutare la possibilità, in sede di delegazione trattante, per l'innalzamento degli attuali limiti delle retribuzioni di posizioni in essere presso l'Unione fino ai massimali previsti dall'art. 17 del CCNL DEL 16-11-2022, senza che ciò comporti un aumento di spesa riferito all'attuale tetto del Fondo unico risorse decentrate;

**DATO ATTO** che la spesa, come quantificata, trova copertura nel bilancio dell'anno in corso;

**RITENUTO** necessario procedere quindi all'approvazione della consistenza del suddetto fondo nonché allo stanziamento delle risorse da ripartirsi secondo le modalità stabilite dal sopraccitato C.C.N.L. per il personale del comparto "Regioni Autonomie Locali";

**VISTO** il T.U. sull'ordinamento degli EE.LL. D. Lgs. 267/2000 e sue modifiche ed integrazioni;

**PRESO ATTO** che le somme così come quantificate nel loro complesso risultano in linea con i limiti di spesa fissati dall'art. 32 comma 5 del TUEL;

**ACQUISITO** sulla presente il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dalla dott.ssa Manuela ABBALLE, in relazione alle proprie competenze ex art. 49 comma 2 D.Lgs. 267/2000:

parere favorevole: ;

**ACQUISITO** sulla presente il parere favorevole di regolarità contabile espresso dalla dott.ssa Claudia TATA, in relazione alle proprie competenze ex art. 49 comma 2 D.Lgs. 267/2000: parere favorevole: C. TATA;

**ACQUISITO** sulla presente il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Comandante della Polizia Locale Comm. Claudio Urbano, in relazione alle proprie competenze ex art. 49 comma 2 D.Lgs. 267/2000: parere favorevole: C. Urbano;

## DELIBERA

- a. **DI APPROVARE** lo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023 - 2025, allegato alla presente e formato da 53 articoli, da sottoporre alla Delegazione Trattante al fine della successiva sottoscrizione;
- b. **DI PRENDERE ATTO** della costituzione del fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023 nella consistenza complessiva e di dettaglio, certificata dal responsabile del servizio finanziario, di cui al prospetto allegato alla presente quale parte integrale e sostanziale della stessa;
- c. **DI PRENDERE ATTO**, inoltre, che somme destinate a remunerare le responsabilità ex art. 107 del TUEL (P.O.) e l'indennità di risultato ammontano a €. 55.780,84, di cui al prospetto riepilogativo allegato alla presente, che si intende ricompreso nel "Fondo unico risorse decentrate";
- d. **DI TRASMETTERE** al Revisore dei Conti per i relativi pareri di competenza, lo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, il prospetto relativo alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e il prospetto riepilogativo delle somme destinate a remunerare le P.O. comprensive di indennità di risultato, che dovranno essere allegati necessariamente alla prossima deliberazione di presa atto del verbale scaturito dalla Delegazione Trattante;
- e. **DI DETERMINARE** le diverse voci a cui vanno destinate le risorse per l'anno 2023, che funge come indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative, come segue:
  - Indennità per specifiche responsabilità;
  - Turnazione;
  - Premi correlati alla performance individuale;
  - Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori);
  - Lavoro straordinario;
- f. **DI VALUTARE** la possibilità, in sede di delegazione trattante, per l'innalzamento degli attuali limiti delle retribuzioni di posizioni in essere presso l'Unione fino ai massimali previsti dall'art. 17 del CCNL DEL 16-11-2022, senza che ciò comporti un aumento di spesa riferito all'attuale tetto del Fondo unico risorse decentrate;
- g. **DI DESIGNARE** nella persona del Segretario dell'Unione quale componente della delegazione trattante di parte pubblica;
- h. **DI DARE ATTO** che le risorse sono previste e finanziate nel bilancio 2023;
- i. **DI DEMANDARE** ai responsabili del servizio interessati gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente atto;
- j. **DI DICHIARARE** la presente, stante l'urgenza e proceduto con ulteriore votazione e con esito unanime, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 D.Lgs 267/2000 e s.m.i.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
Donato Enrico Bellisario



**IL SEGRETARIO DELL'UNIONE**  
Dot. Vincenzo Simonelli



La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124, 1° comma e dell'art. 125, 1° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, ai sensi dell'art. 32, 1° e 5° comma, della L. n. 69 del 18.06.2009, n. 69, viene pubblicata sull'albo ON-LINE del sito informatico dell'Unione, per 15 giorni consecutivi.

Broccostella, li 26 MAG 2023

**IL SEGRETARIO DELL'UNIONE**  
Dot. Vincenzo Simonelli



### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva il 11-05-2023:

perchè trascorsi 10gg dalla data di pubblicazione su indicata

perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4° T.U. n. 267/2000)

Broccostella, li 11-05-2023

**IL SEGRETARIO DELL'UNIONE**  
Dot. Vincenzo Simonelli



# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

## INDICE

<u>QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE</u>	<u>pag. 3</u>
<u>DISPOSIZIONI GENERALI</u>	
<u>Art. 1 – Campo di applicazione</u>	<u>pag. 4</u>
<u>Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</u>	<u>pag. 5</u>
<u>RELAZIONI SINDACALI</u>	
<u>Art. 3 – Informazione</u>	<u>pag. 6</u>
<u>Art. 4 – Confronto</u>	<u>pag. 7</u>
<u>Art. 5 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie</u>	<u>pag. 8</u>
<u>Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure</u>	<u>pag. 11</u>
<u>Art. 7 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali</u>	<u>pag. 11</u>
<u>Art. 8 – Interpretazione autentica</u>	<u>pag. 12</u>
<u>CLASSIFICAZIONE DEL PROFESSIONALE E PROGRESSIONI ECONOMICHE</u>	
<u>Art. 9 – Nuovo sistema di classificazione</u>	<u>pag. 13</u>
<u>Art. 10 – Classificazione</u>	<u>pag. 13</u>
<u>Art. 11 – Norme di prima applicazione</u>	<u>pag. 14</u>
<u>Art. 12 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree</u>	<u>pag. 15</u>
<u>DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</u>	
<u>Art. 13 – Incarichi di elevata qualificazione</u>	<u>pag. 18</u>
<u>Art. 14 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione</u>	<u>pag. 19</u>
<u>Art. 15 – Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato</u>	<u>pag. 20</u>
<u>Art. 16 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato</u>	<u>pag. 20</u>
<u>Art. 17 – Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ</u>	<u>pag. 21</u>
<u>RAPPORTO DI LAVORO</u>	
<u>Art. 18 – Orario di lavoro</u>	<u>pag. 23</u>
<u>Art. 19 – Orario di lavoro straordinario</u>	<u>pag. 24</u>
<u>Art. 20 – Turnazioni</u>	<u>pag. 25</u>
<u>Art. 21 – Reperibilità</u>	<u>pag. 26</u>
<u>Art. 22 – Pausa</u>	<u>pag. 27</u>
<u>Art. 23 – Orario di lavoro flessibile</u>	<u>pag. 27</u>
<u>Art. 24 – Banca delle ore</u>	<u>pag. 28</u>
<u>Art. 25 – Ferie, recupero festività</u>	<u>pag. 28</u>

<u>Art. 26 – Festività infrasettimanali</u>	<u>pag. 29</u>
<u>Art. 27 – Disciplina sperimentale per le ferie fruibili a ore (solo per le Regioni)</u>	<u>pag. 29</u>
<u>Art. 28 – Ferie e riposi solidali</u>	<u>pag. 30</u>
<u>Art. 29 – Modalità di richiesta e fruizione dei permessi</u>	<u>pag. 31</u>
<u>Art. 30 – Destinatari dei processi della formazione</u>	<u>pag. 33</u>

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

<u>Art. 31 – Rapporto di lavoro a tempo parziale</u>	<u>pag. 35</u>
--	----------------

#### LAVORO A DISTANZA E DA REMOTO

<u>Art. 32 – Lavoro agile</u>	<u>pag. 36</u>
<u>Art. 33 – Lavoro da remoto</u>	<u>pag. 38</u>
<u>Art. 34 – Formazione Lavoro agile e lavoro da remoto</u>	<u>pag. 39</u>

#### TRATTAMENTO ECONOMICO

<u>Art. 35 – Fondo risorse decentrate: componenti e costituzione</u>	<u>pag. 40</u>
<u>Art. 36 – Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo</u>	<u>pag. 44</u>
<u>Art. 37 – Differenziazione del premio individuale</u>	<u>pag. 45</u>
<u>Art. 38 – Performance Organizzativa</u>	<u>pag. 46</u>
<u>Art. 39 – Attività extra calendario scolastico</u>	<u>pag. 46</u>
<u>Art. 40 – Indennità di condizioni di lavoro</u>	<u>pag. 46</u>
<u>Art. 41 – Compensi derivanti da norme di legge</u>	<u>Pag. 49</u>
<u>Art. 42 – Indennità di specifiche responsabilità</u>	<u>Pag. 49</u>
<u>Art. 43 – Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione</u>	<u>Pag. 51</u>

#### WELFARE, SALUTE E SICUREZZA

<u>Art. 44 – Salute e sicurezza</u>	<u>pag. 52</u>
-------------------------------------	----------------

#### DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

<u>Art. 45 – Copertura assicurativa</u>	<u>pag. 53</u>
<u>Art. 46 – Patrocinio legale</u>	<u>pag. 53</u>
<u>Art. 47 – Messaggi notificatori</u>	<u>pag. 54</u>
<u>Art. 48 – Disciplina e trattamento della trasferta</u>	<u>pag. 54</u>

#### SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

<u>Art. 49 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione</u>	<u>pag. 55</u>
<u>Art. 50 – Indennità di funzione</u>	<u>pag. 55</u>
<u>Art. 51 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada</u>	<u>pag. 59</u>
<u>Art. 52 – Indennità di servizio esterno</u>	<u>pag. 60</u>
<u>Art. 53 – Incremento delle indennità di vigilanza</u>	<u>pag. 61</u>

## QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

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

- D.Lgs.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
- art.4 del CCNO sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Le disposizioni dei precedenti CCNL continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 o non disapplicate.

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione dell'Unione dei Comuni "DEL LACERNO E DEL FIBRENO", ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".



## Art. 2

### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 2022 dalla data della stipula fino all'anno 2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto (per tutte le parti relative alla riclassificazione la decorrenza parte dal 1° aprile 2023). L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica/la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. 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.
4. 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.
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 / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo
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.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 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 4 (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. (Norma per enti con meno di 71 dipendenti o che non hanno costituito l'OPD) 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. 4 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 (*declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*);
- 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(*in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio*);
- 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) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico

In caso di mancata costituzione dell'OPI si aggiungono le seguenti materie:

s) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;

t) attività di innovazione;

v) 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. 5

### 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 definito con atto di Giunta dell'Unione.

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;
- 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;
- 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. Ogniquale volta 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. 6

### Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata 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

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. 7

### 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.

## Art. 8 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti 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 ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 9 Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

### Art. 10 Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, individuano secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. 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 inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

## Art. 11 Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale 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 2019-21.

7. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 6 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali maturate:

- percorsi formativi

- competenze tecniche

7. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

**Art. 12**  
**Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni 2 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area e tipologia è di:

	<u>Operatori</u>	<u>Operatori Esperti</u>	<u>Istruttori</u>	<u>Funzionari e EO</u>
<u>Differenziale economico standard</u>	<u>N..... (550)</u>	<u>N..... (650)</u>	<u>N..... (750)</u>	<u>N..... (1600)</u>
<u>Differenziale economico personale educativo, docente o insegnate</u>	X	X	<u>N..... (1100)</u>	X
<u>Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale</u>	X	X	<u>N..... (1100)</u>	X
<u>Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale</u>	X	X	<u>N..... (900)</u>	<u>N..... (1800)</u>

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso non inferiore al 40%
- Criterio n.2: peso non superiore al 40%

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d)

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

a) maggiore anzianità presso l’ente;

b) minor numero di progressioni economiche effettuate;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1°

gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

6. 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.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve 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, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

8. (per l'Ente che assicura queste funzioni) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

9. (per l'Ente che assicura queste funzioni) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

10. (per l'Ente che assicura queste funzioni) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, 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 viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

11. (per l'Ente che assicura queste funzioni) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui alla sezione professioni sanitarie e socio sanitarie individuato dall'art. 104 del CCNL 2019/2021, 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 viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

**ITOLO IV**  
**DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 13**  
**Incarichi di Elevata Qualificazione**

1.L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2.Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione
- Istruttori o degli Operatori esperti (per i comuni privi di Funzionari)
- Istruttori (per le ASP e le IPAB privi di Funzionari)

NOTA: le deleghe sono temporanee e vanno affidate secondo quanto prevede il Dlgs 165/01 art. 17 comma 1-bis secondo il quale i dirigenti, per specifiche e comprovate

ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

La delega delle funzioni di cui al comma 1, punto a) del presente articolo deve essere sottoposta al dipendente incaricato di Elevate Qualificazioni e sottoscritta dallo stesso per accettazione, nel rispetto di quanto segue:

a). La delega non esime il Dirigente dalla responsabilità in quanto titolare, per i compiti delegati, della gestione delle risorse assegnate, in relazione al controllo dell'esercizio della delega conferita.

b). Gli atti inerenti ai compiti delegati non possono riportare alcun visto del Dirigente, il quale, comunque, è tenuto all'accertamento della conformità con gli indirizzi che regolano l'attività gestionale e gli obiettivi da conseguire.

#### Art. 14

#### Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni e un periodo pari a 1 (minimo un anno) con atto scritto e motivato.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'art. 12. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 16. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15  
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta come segue:

- secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 (quota massima riducibile) annui lordi per tredici mensilità;

- secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3000 ad un massimo di Euro 9500

Art. 16  
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione:

- titolare di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: da Euro 6.500 a Euro 16.000;
- titolare di EQ in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: da Euro 6.500 a Euro 23.400;
- titolare di alta professionalità: da Euro 6.500 a Euro 23.400;
- titolare di EQ con funzioni delegate: da Euro 6.500 a Euro 23.400.

2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione.

3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- la quota massima per il titolare di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali è pari al 10% dell'indennità di posizione
- la quota massima per il titolare di EQ in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali è pari al 15% dell'indennità di posizione
- la quota massima per il titolare di alta professionalità è pari al 15% dell'indennità di posizione
- la quota massima per il titolare di EQ con funzioni delegate è pari a al 15% dell'indennità di posizione



La somma totale degli importi massimi, moltiplicati per ciascuna tipologia di EQ, non può essere superiore all'importo di cui al comma 2

Il risultato raggiunto è valutato dall'organo preposto alla valutazione. Comunque il raggiungimento del 90% del risultato da diritto alle suddette quote massime.

(Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna EQ si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna tipologia di EQ per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle EQ della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di EQ ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.)

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:

- ulteriore incarico di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +25%
- ulteriore incarico di EQ in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +25%
- ulteriore incarico di EQ con funzioni delegate: +25%

#### Art. 17

#### Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 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;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 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 del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 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) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

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

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 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 del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

## TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 18 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario 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, fatti salvi i servizi che avranno un'articolazione così come fissata da specifici provvedimenti organizzativi.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate da specifici provvedimenti in considerazione della natura giuridica del rapporto intercorrente con i dipendenti eventualmente in servizio.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. ;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. ;

6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

10. (per l'Ente che eroga queste funzioni) Il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento delle prestazioni e le operazioni di vestizione e svestizione necessariamente all'interno della sede lavorativa, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 15 minuti complessivi destinati a tali attività suddivisi tra l'entrata e l'uscita.

11. Non sono considerati lavorativi i giorni di festività infrasettimanali, salve diverse disposizioni dirigenziali finalizzate a garantire lo svolgimento delle funzioni, l'erogazione dei servizi e il funzionamento delle strutture.

## Art. 19 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. 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 e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. 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 servizi, 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.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

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

6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

7.3. Per esigenze eccezionali debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato a 250 (max 250 ore annue, vedi art. 5 dlgs 66/2003), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/2021.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare 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.).

## Art. 20 Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno di venerdì precedente alla programmata turnazione per la settimana successiva.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

3. 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 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno 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: 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.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. 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.

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 24, (orario di lavoro flessibile) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- personale di età superiore a 65:
- personale con anzianità di servizio superiore a 40

## Art. 21 Reperibilità

1. Per i servizi che dovessero essere interessati viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 – 13,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

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

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 7 volte (indicare il numero come previsto dall'art.7 lettera i) del CCNL 22019/2021) con specifico accordo della durata massima di un anno.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

## Art. 22

### Pausa

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

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 per i seguenti servizi e figure professionali la durata della pausa sarà al massimo di 30 minuti.

4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

## Art. 23

### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nel servizio di Polizia Locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezzo ora in entrata e in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, 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, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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 di cui all'art. 44;
- 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
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 24 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 50 ore che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

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. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 25 del presente CCDI.

#### Art. 25 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:



- il godimento di almeno due settimane consecutive nel periodo 1° giugno - 30 settembre

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

### Art. 26 Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

### Art. 27 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore (solo per le Regioni)

1. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 2 del CCNL 16 - 18;

b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 3 del CCNL 16 - 18;

c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 4 del CCNL 16 - 18;

d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 4 del CCNL 16 - 18.

2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

3. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.

5. I monte ore di cui al comma 1 possono compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

## Art. 28 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. 28.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, 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.

9. 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.

## Art. 29

### Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione;

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto;
- per particolari motivi personali o familiari;
- procedure selettive o comparative, anche di mobilità;
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio

della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la

somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

### Art. 30

#### Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, e entro il mese di marzo tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano 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, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

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, ove ne sussistano i presupposti.

8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;

9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

11. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% (indicare un valore maggiore o uguale a uno) del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

# RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

## Art. 31

### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno (verificare), l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- 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.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

## LAVORO A DISTANZA E DA REMOTO

### Art. 32 Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile nell'Unione avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente.

2 In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio

- su cinque giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno tre giorni;

- su sei giorni dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno quattro giorni.

3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i



lavoratori dell'Ente, ad esclusione del personale inquadrato nei profili professionali secondo la seguente tabella di attività lavorative

<u>Tipologia di attività lavorative</u>	<u>ESEGUIBILE A DISTANZA</u>	<u>NOTE</u>
<u>AMMINISTRATIVOCONTABILE</u>	<u>si</u>	<u>Ad eccezione..... (indicare qui eventuali processi o attività che fanno eccezione)</u>
<u>TECNICA</u>	<u>si</u>	<u>Ad eccezione..... (indicare qui eventuali processi o attività che fanno eccezione)</u>

3. Sarà cura del singolo Dirigente, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

4. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza per almeno tre giorni per ciascuna settimana.

7. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno due giorni prima.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

7. Allegato 1 si riporta l'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

### Art. 33 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi

derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

### **Art. 34**

#### **Formazione lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

**TITOLO VIII**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 35**

**Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente da:

<b><u>DISPOSIZIONE</u></b>	<b><u>DESCRIZIONE</u></b>
<b><u>Articolo 79, comma 1 lettera a)</u></b>	<p><b><u>a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018:</u></b></p> <p><b><u>- comma 1: a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".</u></b></p> <p><b><u>- comma 2 lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019:</u></b></p> <p><b><u>- comma 2 lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: l'importo complessivo inserito comprende il riallineamento PEO al 1.3.2018 nonché il differenziale IVC al 1.4.2018, in coerenza con parere ARAN prot. 11894 del 24.5.2018;</u></b></p> <p><b><u>- comma 2 lettera c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;</u></b></p> <p><b><u>- comma 2 lettera d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;</u></b></p> <p><b><u>- comma 2 lettera e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle</u></b></p>

	<p><u>amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</u></p> <p><u>- comma 2 lettera f): importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</u></p> <p><u>- comma 2 lettera g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</u></p>
<p><b><u>Articolo 79</u></b> <b><u>comma 1 lettera b)</u></b></p>	<p><u>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5.</u></p>
<p><b><u>Articolo 79</u></b> <b><u>comma 1 lettera c)</u></b></p>	<p><u>c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.</u></p>
<p><b><u>Articolo 79</u></b> <b><u>comma 1 lettera d) e</u></b> <b><u>comma 1-bis</u></b></p>	<p><u>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</u></p> <p><u>1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata</u></p> <p><u>a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.</u></p>

La parte del fondo di risorse variabili è composta da:  
**RISORSE VARIABILI - Articolo 79, commi 2, 3 e 5 e art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021** *Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:*

**Art. 79 comma 2 lettera a)**

**a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018:**

- comma 3 lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;

- comma 3 lettera b): quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA;

- comma 3 lettera c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

- comma 3 lettera d): importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2019, non corrisposte in tale anno);

- comma 3 lettera f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

- comma 3 lettera g): risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

- comma 3 lettera j): importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

- comma 3 lettera k): integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

<p><u>Arti. 79 comma 2 lettera b)</u></p>	<p><u>b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;</u></p>
<p><u>Articolo 79 comma 2 lettera c)</u></p>	<p><u>c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;</u></p>
<p><u>Articolo 79 comma 2 lettera d)</u></p>	<p><u>d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999; superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;</u></p>
<p><u>Articolo 79 comma 3</u></p>	<p><u>3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.</u></p>
<p><u>Articolo 79 comma 5</u></p>	<p><u>5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. E' possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma</u></p>

	<u>3, nella costituzione del Fondo</u> <u>anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</u>
<u>Articolo 80 comma 1 ultimo periodo</u>	<u>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (risorse stabili) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</u>

La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge.

<b><u>DESCRIZIONE</u></b>
<u>Risorse destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione)</u>
<u>FONDO SALARIO ACCESSORIO + Risorse destinate agli incarichi di EQ</u>
<u>SOMME ESCLUSE DAL LIMITE</u>
<u>FONDO SALARIO ACCESSORIO + RISORSE destinate agli incarichi di EQ ai fini del rispetto del limite di legge (art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017)</u>
<u>LIMITE art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 e art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021 = Importo FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 (comprese le risorse per le posizioni organizzative e le alte professionalità) al netto delle somme escluse</u>

### Art. 36

#### Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

<b><u>DISPOSIZIONE</u></b>	<b><u>DESCRIZIONE (considerare le voci che interessano)</u></b>
<b>ART. 80 CCNL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b)</u></li> <li>- <u>Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al</u></li> </ul>



<p><b><u>2019/21 comma 1)</u></b></p>	<p><u>personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.</u></li> <li>- <u>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</u></li> </ul>
<p><b><u>ART 80 CCNL 2019/21 comma 2)</u></b></p>	<p><u>Lettere:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>a) premi correlati alla performance organizzativa;</u></li> <li>- <u>b) premi correlati alla performance individuale;</u></li> <li>- <u>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;</u></li> <li>- <u>d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;</u></li> <li>- <u>e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;</u></li> <li>- <u>f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;</u></li> <li>- <u>g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;</u></li> <li>- <u>h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;</u></li> <li>- <u>i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;</u></li> <li>- <u>j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;</u></li> <li>- <u>k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.</u></li> </ul>
<p><b><u>ART 80 CCNL 2019/21 comma 3)</u></b></p>	<p><u>Trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2019-21, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.</u></p>

(Rimane valido il principio che in presenza di possibili condizioni favorevoli, nulla vieta di provare a implementare la parte variabile del fondo).

### **Art. 37** **Performance individuale**

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in

funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il termine per l'approvazione del bilancio. La valutazione avverrà secondo il sistema approvato dall'Ente in sede di piano della performance.

### Art. 38

#### Performance organizzativa

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCI, valuterà la performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di aprile dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima del 20 % per premiare tutto il personale impegnato nei servizi.

### Art. 39

#### Attività extra calendario scolastico

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad Euro ... alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di ..... dello stesso anno.

### Art. 40

#### Indennità condizioni di lavoro

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

a) disagiate;

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

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

### **Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro**

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 1)

c) indice di rischio alto (peso causale 2)

d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

a) economi (peso causale 3)

b) sostituti economi (peso causale 2)

c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)

d) nessun maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)

c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)

d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)

e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)

f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista

l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 6)

<u>Rischio</u>	<u>Rischio basso</u>	<u>Rischio medio</u>	<u>Rischio alto</u>	<u>Rischio molto alto</u>		
<u>Pesatura rischio</u>	<u>0</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>		
<u>Maneggio Valori</u>	<u>Nessun maneggio valori</u>	<u>Agenti pagatori</u>	<u>Sostituti economi</u>	<u>Economi</u>		
	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>		
<u>Disagio</u>	<u>Disagio tipo A</u>	<u>Disagio tipo B</u>	<u>Disagio tipo C</u>	<u>Disagio tipo D</u>	<u>Disagio tipo E</u>	<u>Disagio tipo F</u>
	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
<u>Indice Ente</u>	<u>Enti 30000 ab. &lt;</u>	<u>Enti 30000 ab. &lt; Enti 100000 ab.&lt;</u>	<u>Enti 100000 ab.&gt; Regioni, Province, Città Metropolitane</u>			
	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>			

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

<u>Peso delle 3 causali</u>	<u>Fascia indennità</u>
<u>1-3</u>	<u>Euro1 -Euro3</u>
<u>4-6</u>	<u>Euro4 -Euro8</u>
<u>&gt;6</u>	<u>Euro7-Euro15</u>

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali (0+3+3+0) = 6 fascia Euro4 -Euro8

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un ente con più di 30.000 . Totale valore causali (2+0+0+1) = 3 fascia Euro1 -Euro3

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali (1+0+7+2) = 9 fascia Euro7-Euro15

#### Art. 41

### Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (eventualmente allegato al presente CCDI), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 49 e 50 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

#### Art. 42

### Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Nello specifico si deve tener conto che per il personale che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL2019/2021, un importo pari a Euro 3.000 annui lordi; per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ un importo pari a Euro 4.000 annui lordi;

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

(Lo schema ha funzione esemplificativa e non esaustiva a seconda delle situazioni esistenti in ogni Ente).

**TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'**

	<u>Operatore</u>	<u>Operatore Esperto</u>	<u>Istruttore</u>	<u>Funzionario</u>
<u>Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Tenuta del protocollo informatico</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	
<u>Gestione dei flussi documentali e degli archivi</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	
<u>Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Ufficiale di stato civile</u>			<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	
<u>Ufficiale di anagrafe</u>			<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	
<u>Ufficiale elettorale</u>			<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	
<u>Responsabile dei Tributi</u>			<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Tutoraggio di altro personale</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Coordinamento di altro personale</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Riferimento, tecnico in procedimenti complessi</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Riferimento amministrativo in procedimenti complessi</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Riferimento, contabile in procedimenti complessi</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 4000)</u>
<u>Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione</u>		<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>		
<u>Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	<u>Importo di Euro.....</u> <u>(Max 3000)</u>	
<u>Formatori professionali</u>			<u>Importo di Euro.....</u>	<u>Importo di Euro.....</u>

			(Max 3000)	(Max 4000)
<u>Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali</u>			<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 4000)
<u>Personale addetto ai servizi di protezione civile</u>	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 4000)
<u>Cancelliere presso gli uffici comunali del Giudice di Pace</u>				<u>Importo di Euro.....</u> (Max 4000)
<u>RUP</u>			<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 4000)
<u>Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.</u>				<u>Importo di Euro.....</u> (Max 4000)
<u>Altri incarichi</u> <u>Es. Operatori esperti, capi operai, collab. prof. tecnici che utilizzano strumenti di lavoro che richiedono particolari patenti o qualifiche, etc.....</u>		<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 3000)	<u>Importo di Euro.....</u> (Max 4000)

### Art. 43

#### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi di Polizia Locale.

## BENESSERE DEL PERSONALE

### Art. 44

#### Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- aggressioni sul lavoro;
- malattie professionali;



## DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

### Art. 45

#### Copertura Assicurativa

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
4. Per quanto non espresso nel presente CCDI, si rimanda al CCNL 2019-21

### Art. 46

#### Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-21 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.

Art. 47  
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 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 48  
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. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-21.

## SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 49

#### Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

### Art. 50

#### Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

#### Cumulabilità e permessi

L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è cumulabile con l'indennità di turno, poiché quest'ultima remunera una particolare condizione di espletamento della prestazione lavorativa che si aggiunge alle responsabilità per le quali può essere riconosciuta l'indennità di funzione.

L'indennità è, inoltre, cumulabile con l'indennità di vigilanza, l'indennità di servizio esterno, i compensi correlati alla performance e i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. Non è invece cumulabile con la indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL.

Durante i periodi di permesso disciplinati dall'art. 40 (lutto, matrimonio, concorsi ed esami) al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di funzione per la polizia locale (mentre sono esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa).

Analogamente, durante i permessi orari per motivi personali e familiari, disciplinati dall'art. 41 del CCNL 16.11.2022, al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di funzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

## Ipotesi di disciplina dell'indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Dirigente competente, eventualmente anche su proposta del competente Responsabile di servizio, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.
3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i criteri e misure riportati di seguito.

Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base CCNL, sulle seguenti tre variabili:

1. **GRADO RIVESTITO**
2. **RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO**
3. **PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE**

Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

### 1. **GRADO RIVESTITO**

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati, in particolare:

- a. Agente (Area degli Istruttori)
- b. Sottufficiale (Area degli Istruttori o dei Funzionari ed E.Q.)
- c. Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.)

A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- a. Agente (Area degli Istruttori) parametro 10
- b. Sottufficiale (Area degli Istruttori o dei Funzionari ed E.Q.) parametro 20
- c. Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) parametro 30

## 2. RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

- I. Responsabilità su progetti (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?)
- II. Responsabilità su funzioni (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)
- III. Responsabilità su servizi (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)

Il sistema di pesatura delle responsabilità può essere differenziato, rispetto alla valenza che l'ente intende affidare a ciascun livello di responsabilità del ruolo, oppure risultare indifferenziato in una scala fissa che riconosce un peso di 5 ad ogni gradualità come sopra specificata, ovvero:

- I. Responsabilità di progetti      moltiplicatore 5
- II. Responsabilità di funzioni      moltiplicatore 5
- IV. Responsabilità di servizi      moltiplicatore 5

## 3. PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:

1.
  - o ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,5
  - o ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,7
  - o ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,9

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

- a. Agente (Area degli Istruttori) fino ad € 1.500,00
- b. Sottufficiale (Area Istr. e dei Funz. ed E.Q.) da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00
- c. Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) da € 3.000,00 sino ad € 4.000,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dall'Amministrazione secondo la predetta tabella rappresentativa.

- 4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente competente che, anche su proposta del Responsabile del servizio autonomo di polizia locale (Comandante di polizia locale), individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestiti, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo.
- 5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione del dirigente competente nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, 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.
- 6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative (settimanali o mensili) contrattualmente determinate. L'erogazione, che può avvenire annualmente o mensilmente, non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzando, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolata con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento.
- 7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.

L'importo dell'indennità viene determinato per anno/lordo e viene corrisposto per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento e nei limiti delle destinazioni economiche oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

Di seguito una esemplificazione applicativa della disciplina proposta per la contrattazione integrativa, relativa alla posizione di Sottufficiale (Area degli Istruttori e dei Funzionari ed E.Q.) che presenti le seguenti caratteristiche:

<u>Parametro di grado: Sottufficiale</u>	<u>parametro 20</u>
<u>Responsabilità di ruolo: di Funzioni</u>	<u>punti 5</u>
<u>Caratteristiche dell'Ente: ordinarie di limitate dimensioni (tipologia 1)</u>	<u>indice 0,5</u>
<u>Fascia economica:</u>	<u>da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00</u>
<u>Valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale</u>	<u>90, calcolato come segue:  parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (max. 5) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (max 0,9)</u>

- La posizione sopra esaminata potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

**20 (parametro di Sottufficiale) X 5 (moltiplicatore per responsabilità di Funzioni) = 100**

**100 X 0,5 (indice di peculiarità di tipologia 1) = 50**

- Il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

**3.000 (valore max dell'indennità per il sottufficiale) : 90 (punteggio max conseguibile dal ruolo) = X (valore dell'indennità da determinare) : 50 (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata)**

- da cui consegue il valore dell'indennità spettante

**(3.000 x 50) / 90 = 1.670,00 (arrotondato) annui lordi.**

### Art. 51

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

**1. 1. Le parti, con specifico accordo, concordando le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992**

Art. 52  
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità è pari a Euro 5,00 (indicare il valore da 1 a 15).



**Art. 53**  
**Incremento delle indennità di vigilanza**

Con decorrenza dal 1° aprile 2023 le indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) primo e secondo periodo del CCNL del 30.6.1995, come già incrementate dall'art.16, comma 1 e 2 del CCNL 22.4.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200 annui lordi.

i e sanitari.



PROSPETTO RIEPILOGATIVO POSIZIONI ORGANIZZATIVE IN ESSERE ALLA DATA ODIERNA E CALCOLO PROIEZIONE PER EVENTUALE INNALZAMENTO DEI LIMITI FINO AI MASSIMALI PREVISTI DALL'ART. 17 DEL CCNL DEL 16-11-2022

AREA	(A) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ATTUALE	(B) RETRIBUZIONE DI RISULTATO ATTUALE	(C) NUOVA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	(D) NUOVA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	DIFFERENZA IN AUMENTO (C+D)-(A+B)	NOTE
ECONOMICO FINANZIARIA	6.933,34	1.040,00	7.800,00	1.170,00	996,66	
AMMINISTRATIVA	4.116,58	617,49	4.116,58	617,49	0	
AREA TECNICA	10.400,00	1.560,00	11.700,00	1.755,00	1.495,00	
AMMINISTRATIVA	1.733,42	260,01	1.950,00	292,50	249,07	
AREA VIGILANZA	20.800,00	3.120,00	23.400,00	3.510,00	2.990,00	
PROTEZIONE CIVILE		5.200,00		5.850,00	650,00	
TOTALE	43.983,34	11.797,50	48.966,58	13.194,99	6.380,73	

Si precisa che le retribuzioni attualmente in essere sono erogate in parte direttamente dall'Unione ed in parte dai Comuni di assegnazione. In ogni caso le somme sono a carico dell'Unione che le eroga direttamente al personale in servizio o le restituisce ai Comuni di assegnazione secondo le modalità convenzionalmente stabilite.

Broccostella, 10.05.2023



IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE

(Dott.ssa Claudia TATA)





# Unione dei Comuni "Del Lacerno e del Fibreno"

PROVINCIA DI FROSINONE

CAP 03030 Via Stella 62 – BROCCOSTELLA (FR) Cod. Fisc. 91015890600  
(tel. 0776/892090 fax 0776/892090) e-mail: info@unionelacernofibreno.it

Broccostella, 10-05-2023

## QUANTIFICAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Visto l'art. 79 del CCNL del 16-11-2022 relativo al triennio 2019/2021;

Vista la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 27-06-2013 con la quale è stato preso atto della Delegazione Trattante per la costituzione del fondo per il salario accessorio per l'anno 2013 nella misura di €. 34.840,96;

Vista la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 29 del 23-10-2014 con la quale è stato integrato il predetto fondo di €. 1.000,00 per un totale complessivo di €. 35.840,96

Si attesta, per l'anno 2023, la seguente quantificazione del fondo:

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. Fondo stabile non vincolato costituito e disponibile per la contrattazione 2023 | €. 35.840,96 |
| 2. Somma derivante dai residui impegnati ma non utilizzati nell'anno 2022          | €. 5.123,66  |

TOTALE FONDO CONTRATTABILE ANNO 2023 € 40.964,62



Il responsabile dell'Area Contabile  
(Dott.ssa Claudia TATA)

