

(CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021)

GIUGLIANO, 13.12.2022



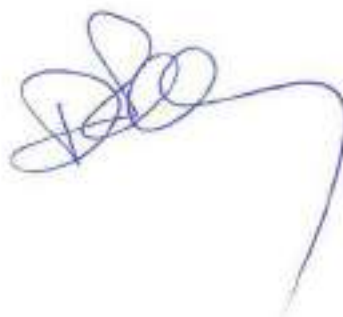
1

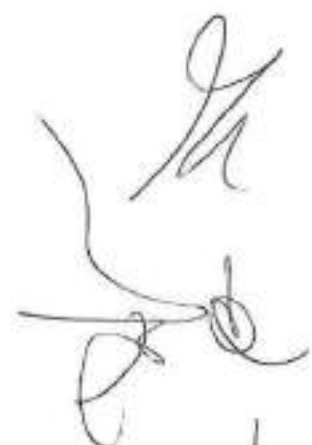
INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione.....	4
Art. 2 - Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali.....	4
Art. 3 - Obiettivi e strumenti.....	4
Art. 4 - Informazione	5
Art. 5 - Confronto.....	6
Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione	7
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	8
Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	10
Art. 9 - Clausole di raffreddamento.....	11
Art. 10 - Interpretazione autentica.....	11
Art. 11 - Diritto di assemblea	11
Art. 12- Diritto di affissione	12
Art. 13 - Nuovo Sistema di Classificazione	12
Art. 14 - Norme di prima applicazione	12
Art. 15 - Progressioni economiche all'interno delle aree.....	13
Art. 16 - Progressioni tra le aree	16
Art. 17 - Orario di lavoro	16
Art. 18 - Turnazioni.....	17
Art. 19 - Attività festivo infrasettimanale	18
Art. 20 - Reperibilità.....	18
Art. 21 - Lavoro straordinario	20
Art. 22 - Banca delle ore.....	21
Art. 23 - Pausa.....	22
Art. 24 -Servizio Mensa e buono pasto.....	22
Art. 25 -Orario di lavoro flessibile.....	23
Art. 26 - Ferie e riposi solidali.....	23
Art. 27 - Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi	24
Art. 28 - Accesso al lavoro agile	26
Art. 29 - Lavoro da remoto.....	27
Art. 30 - Welfare integrativo.....	27
Art. 31 -Indennità per specifiche responsabilità.....	28
Art. 32 - Indennità condizioni di lavoro	29
Art. 33 - Messaggi notificatori	31
Art. 34 -Sicurezza e salute sul lavoro.....	31
Art. 35 - Formazione del personale	31

Art. 36 - Patrocinio legale	32
Art. 37 - Criteri per l'attribuzione della performance organizzativa e performance individuale	33
Art. 38 - Differenziazione del premio individuale (art 81 CCNL 16/11/2022 ..	34
Art 39 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	34
Art. 40 - Servizi Minimi Essenziali	35
Art. 41 - Comitato Unico di Garanzia.....	36
Art. 42 - Norma finale.....	36
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	37
Art. 43 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione.....	37
Art. 44 - Indennità di funzione	37
Art. 45 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	37
Art. 46 - Indennità di servizio esterno	38








Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si applica a tutto il personale del Comune di Giugliano in Campania, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL.

Art. 2 - Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali

1. In considerazione che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa, quando non chiarita da specifica interpretazione.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei

- lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (contrattazione territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 2, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali
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 data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 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 i successivi articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei

fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo:

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

Art. 5 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (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; 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, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o

- conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019- 2021;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), di competenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL2019/2021;
 - 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;

Art. 6 - Organismo paritetico per l'Innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. a seguito dell'entrata in vigore del Contratto decentrato l'ente provvede agli adempimenti per l'istituzione e il funzionamento del O.P.I.
Esso:
 - a) Ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della trattativa integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del CCNL2019/2021, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La trattativa collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della trattativa integrativa sono: la RSU; i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL2019/2021.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la trattativa, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di trattativa integrativa:
- i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la trattativa integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti

[Handwritten signature]

- di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); 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;
- d. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL2019/2021;
- f. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g. 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;
- h. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- i. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- j. 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;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- l. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- m. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- n. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL2019/2021 (Banca delle ore);
- o. 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;
- p. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL2019/2021;
- q. 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 CCNL2019/2021;
- r. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL2019/2021;
- s. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- t. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ABB 2012

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;

- u. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- v. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- w. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- x. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL2019/2021;
- y. 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;
- aa. 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;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- cc. 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;
- dd. 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 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
- e. 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 trattare 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. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 dello stesso CCNL 2019/2021.

L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3

L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 3, la propria delegazione.

Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'articolo 7 comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) dell'CCNL.

Al fine della verifica dell'attuazione dei contratti collettivi integrativi, la delegazione trattante di parte sindacale e di parte pubblica si incontrano con cadenza bimestrale e comunque, ogni qualvolta, la parte sindacale chiede informazioni in merito alle materie contenute nel CCDI, l'Amministrazione ne dà riscontro entro massimo 15 giorni dalla richiesta. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 9 - 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 10 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente C.C.D.I.

Art. 11 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti del Comune di Giugliano in Campania hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.

3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

Art. 12 - Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro in ogni sede dell'ente.

Art. 13 - 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. 14 - Norme di prima applicazione

1. Dal primo aprile 2023 data entrata in vigore del Titolo III Ordinamento professionale CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo di cui al comma 1 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.
3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai

contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.
5. Per il personale della polizia la flessibilità oraria è limitata a 8,00 8,15 e comunque non si applica per il personale impegnato in servizi che iniziano alle 8,00

Art. 15 - 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", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A 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 parte stabile, nel rispetto delle modalità stabilite nei commi successivi, in modo selettivo ad una quota non totalitaria dei dipendenti
3. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
4. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

5. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del Settore Affari Istituzionale da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni;
6. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
7. Possono partecipare alla selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente alla decorrenza del beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 170 gg lavorativi effettivi; non vengono considerati in tale conteggio:

- ferie e riposo compensativo
- assenza per infortunio per causa di servizio
- permessi sindacali
- astensione epr maternità
- assenza per donazione sangue e protezione civile
- assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art 33 comma 3
- terapie salvavita

- 8) I dipendenti pervenuti per mobilità da altre pubbliche amministrazioni possono partecipare alla selezione solo dopo aver maturato almeno tre anni di permanenza nel comune di Giugliano, maturati al 31/12 precedente l'anno al quale si riferisce la selezione
- 9) I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) che procede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato con un peso pari al 70%. Il calcolo della media presuppone che il candidato nel triennio precedente abbia avuto una valutazione annua non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile. Solo per coloro che con riferimento ad uno o più anni sono risultati non valutabili in quanto in permesso non retribuito) la media verrà effettuata con le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito vengono assegnati 4 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o equivalente, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 20 punti è di 5anni. Per periodi inferiori ad un anno si considera 1 di punto per ogni trimestre. I periodi

inferiori al trimestre non vengono considerati.

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di **10 punti**; secondo la seguente specifica:

5 corsi 10 punti

4 corsi 8 punti

3 corsi 6 punti

2 corsi 4 punti

1 corso 2 punti

Le capacità culturali e professionali sono:

a. quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, conclusi con esame finale e valutazione con rilascio di apposito attestato;

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. La partecipazione a corsi di formazione dovrà essere garantita alla più ampia platea.

10. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 4 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 1%, da più di 5 anni pari al 2%, da più di 6 anni pari al 4, del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto 9). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

11. Si collocano utilmente in graduatoria ai fini della progressione solo coloro che conseguono un punteggio complessivo, espresso in centesimi, pari almeno 70/100

12. a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- al dipendente più anziano di età;

13. per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto 9), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto 10) del presente articolo;

- 14 ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di presa visione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di 10 giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- 15 qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di 10 giorni lavorativi può richiedere una verifica in autotutela
- 16 ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 16 - Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa.
2. La disciplina delle progressioni tra aree è stabilita nella delibera di Giunta Comunale n.144 del 25/11/2022 e successive modifiche e d integrazioni
3. Le progressioni di all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2019/2021 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL2019/2021.
4. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
5. 3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area

Art. 17 - 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, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni:

- Martedì, mercoledì, venerdì 8.00 14.00
- Lunedì, giovedì 8.00 14.00 pausa di 30 min - 14.30 17.30

È possibile riconoscere la flessibilità di orario in modo tale da conciliare benessere del lavoratore con relazioni familiari, previa autorizzazione da parte del Dirigente del settore.

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. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate 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 dalla normativa contrattuale sull'orario flessibile;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 28 (Turnazione);
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 CCNL 2019/2021 (Orario Multiperiodale).
5. E' 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.
6. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. 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.
8. 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.
9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 18 - Turnazioni

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della

relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. 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.
4. 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.
5. L'indennità di cui al comma 4 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, in caso di variazione di turno di lavoro durante l'arco del mese, per esigenze lavorative, la stessa è da riconoscere in quanto vale la programmazione mensile.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 19 - Attività festivo infrasettimanale

1. È prevista la 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) CCNL; 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.

Art. 20 - Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità e l'individuazione delle aree di pronto intervento è demandato ad atti di indirizzo con delibera di giunta municipale.
2. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche

infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata, per le suddette ragioni, di norma, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese (limite elevabile a norma art. 24 c. 4 CCNL 21.05.2018 a 10 volte in un mese laddove col personale non si riesca a garantire la copertura dei turni; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
Ove è necessario, è possibile l'effettuazione di un turno prefestivo o festivo in più quando il dipendente è posto in reperibilità per più di 6 turni mensili.
5. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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.
7. 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.
8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
9. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
10. L'indennità di reperibilità viene erogata il mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
11. il dipendente, di norma, deve raggiungere il luogo di lavoro entro 30 minuti, salvo tempi di percorrenza tragitto casa- sede di lavoro maggiori, in caso di irreperibilità o di ritardo (salvo causa di forza maggiore da giustificare) il dipendente viene sospeso dalla reperibilità per un mese
12. il personale che non si renda disponibile ad essere inserito nel turno di reperibilità deve darne comunicazione al Dirigente Competente, che valuterà se ci sono le condizioni per accogliere l'istanza.
13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

14. Sono esentati dalla turnazione il personale che per causa di forza maggiore non può prendere servizio in quanto si trovi in situazioni di malattia o infortunio sul lavoro, caso fortuito o situazioni personali o familiari debitamente comprovate.
15. L'istituto della reperibilità si applica ai servizi di stato civile, al servizio di polizia locale, ai servizi tecnici, al servizio sociale

Art. 21 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. il limite massimo individuale, 180 ore, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) non può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, o possono essere confluite nella banca delle ore (art. 33).
8. 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.
9. 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.
10. L'ente si impegna a fornire a cadenza quadrimestrale o eventualmente su richiesta di OOSS 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 consentire una progressiva e stabile

riduzione.

11. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
12. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 22 - Banca delle ore

1. Al fine di consentire ai lavoratori di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. I dipendenti non titolari di incarichi di E.Q., ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la loro volontà entro 30 gg dall'inizio di ciascun anno.
3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa che verranno evidenziate sul cedolino paga da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Il n. massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'articolo 33 CCNL 19/21 ammonta ad 36 ore.
5. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezza ora, per l'accantonamento e per il recupero.
6. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
7. 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.
8. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
9. Le ore valorizzate dalla banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'articolo 79 CCNL 16 novembre 22 e costituiscono economia di bilancio.
10. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Art. 23 - Pausa

- 
- 
- 
1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, 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 CCNL 2019/2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
 3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL2019/2021 (Orario di lavoro flessibile).
 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. 24 -Servizio Mensa e buono pasto

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
 2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
 3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
 4. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante del buono pasto.
 5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
 6. In relazione all'esigenza di garantire il regolare funzionamento dei relativi servizi dell'Ente, le seguenti figure professionali che, fermo restando l'erogazione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 10 minuti da collocarsi all'inizio o alla fine di ciascun turno: personale di polizia locale, personale di protezione civile, personale educativo e scolastico, personale gestione biblioteche e musei, personale vigilanza ambientale, personale socio-assistenziale, personale tecnico qualora impegnato in servizio esterno.

Art. 25 -Orario di lavoro flessibile

- 
- 
- 
1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero. Tale modalità

[Handwritten signature]

consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero dalle tossicodipendenze
 - 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.
5. Le ore lavorative prestate in eccesso complessivamente cumulabili non possono superare il limite di n. 3 ore al mese: oltre tale limite massimo, le ore lavorate in eccesso, anche se rilevate da dispositivi elettronici, non incrementano ulteriormente il contenitore di flessibilità. Nel caso in cui il dipendente non utilizzi il credito maturato nell'arco del mese, lo stesso si trasporta al mese successivo e non è possibile maturare ulteriore credito finché non viene azzerato o "abbattuto" quello accantonato.
6. Le ore cumulate nel contenitore di flessibilità possono essere utilizzate: a) per compensare eventuali debiti orari maturati dal dipendente rispetto all'orario giornaliero; b) per compensare eventuali "permessi brevi" usufruiti dal dipendente nella misura massima di 36 ore annue;
7. Il dipendente può anche compensare i debiti orari con eventuali crediti accumulati nella banca delle ore;
8. La disciplina del presente articolo si applica a tutti i dipendenti tranne che al personale titolare E.Q. per il quale vigono specifiche disposizioni
9. Per il personale della polizia la flessibilità oraria è limitata a 8,00 8,15 e comunque non si applica per il personale impegnato in servizi che iniziano alle 8,00

[Handwritten signature]

Art. 26 - 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 e/o coniuge 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:
 - 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

[Handwritten mark]

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;

- Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.
- 3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
- 4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- 5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
- 6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
- 7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- 8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi retribuiti e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
- 9. 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.
- 10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità della banca delle ore delle ferie solidali

Art. 27 - 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, per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
 - 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 consecutivi per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal 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.
 - Per particolari motivi personali o familiari

- Ass. v/c* *De* *Am*
- 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).
2. 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 secondo mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)
 3. 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.
 4. 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 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL 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.

5. 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.

6. 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).

7. 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 10% 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. 28 - Accesso al lavoro agile

1. La disciplina del lavoro agile è regolamentata con delibera di Giunta Comunale del 137 del 10/09/2022

Art. 29 - Lavoro da remoto

- Rice Am
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. 29 (Orario di lavoro).
 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 dal CCNL art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

XBB ma VIC

Art. 30 - Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante quota di bilancio da determinarsi annualmente
3. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 31 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione delle indennità viene riconosciuta a titolo esemplificativo e non esaustivo mediante il seguente schema:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...); project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione

civile;

- specifica responsabilità riferita a particolari obiettivi con assunzione diretta di responsabilità di risultato
 - responsabilità di procedimenti complessi
 - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 per il periodo di vigenza, nonché D.Lgs 36/2023 attualmente in vigore;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
3. Il riconoscimento di tale indennità, come già detto al comma 1, avviene con atto formale da parte del Dirigente del settore di appartenenza del dipendente a cadenza annuale nel mese di gennaio, con trasmissione dello stesso al Dirigente del servizio Personale. In caso di trasferimento del personale titolare di tale indennità entro 10 gg, il nuovo Dirigente deve provvedere a trasmettere il nuovo provvedimento di specifiche responsabilità. In assenza di tale provvedimento non è riconosciuta l'indennità.
4. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in sede di contrattazione decentrata integrativa.
5. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazioni trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
- Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità che vengono attribuite ad ogni servizio, sono individuate nel contratto decentrato economico
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di in capienza delle risorse l'importo delle indennità sarà infatti, proporzionalmente ridotto.
7. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate, nell'anno di riferimento, ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 gg). Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

Art. 32 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde 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, nel valore di seguito stabilito entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
- Causale a) disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo o profilo di inquadramento.

Ai fini del precedente comma s'intende attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazioni di lavoro determinate che comportino, esclusivamente per esigenze di servizio, un orario di lavoro differenziato da quello previsto nell'Ente, a eccezione dei turnisti;
- b) prestazioni connesse allo stress relazionale (non di mera accettazione) riconducibili ad una continua, prolungata, dedicata attività di front-office con utenza esterna (uffici aperti al pubblico);
- c) prestazioni (non meramente esecutive) rivolte a specifiche categorie di utenti che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale, per la particolare tipologia di servizio direttamente reso (Assistenti Sociali);
- d) prestazione esterna non routinaria che prevede spostamenti esterni dovuti a verifiche, controlli e sopralluoghi, nell'ambito dell'edilizia privata, urbanistica e lavori pubblici e servizio ecologia, soggetti normalmente ad imprevisti, per i quali viene, eventualmente, anche richiesta ai dipendenti un'autonoma e immediata adozione di decisioni operative;
- e) personale preposto all'erogazione di servizio di front office

Causale b) rischio

Per attività esposte a rischi si intendono tutte quelle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Specificatamente si individuano le prestazioni che danno diritto all'indennità:

- a. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli minerali, paraffina, loro composti, derivati e residui;
- b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di impianti idrici e impianti elettrici, compreso la manutenzione degli stessi;
- c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di giardinaggio ed all'impiego di antiparassitari;
- d. lavori di manutenzione stradale
- e. e prestazioni di lavoro comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti tossici e a sostanze nocive nell'attività di pulizia ordinaria e straordinaria dei locali dell'Ente;

Causale c) maneggio valori

Per tale indennità rientrano le attività implicanti il maneggio di valori reali o elettronici. Specificatamente si individuano le prestazioni che danno diritto all'indennità:

- f) servizio economo;
- g) addetti al pagamento ed alla riscossione monetaria ed elettronica;

- Della M
- h) diritti di Segreteria (SS.DD.);
i) maneggio valori bollati;
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai punti precedenti, entro i seguenti valori giornalieri secondo disponibilità del fondo salario accessorio.
 4. Compatibilmente con le esigenze del Fondo, laddove ricorra il cumulo di più condizioni che danno diritto all'indennità in esame, l'importo complessivamente percepito dal dipendente, non può comunque superare, complessivamente € 15.
 5. All'inizio di ogni anno, ciascun Dirigente di Settore, ai fini del riconoscimento dell'indennità, trasmetterà, al Dirigente dell'Ufficio Personale, l'elenco dei dipendenti aventi diritto, indicando, per ciascun dipendente, in quale dei punti precedenti debbano essere ricomprese.
 6. Tutte le eventuali economie dovranno essere versate sul fondo parte riguardante la produttività.
- M

Art. 33 - Messi notificatori

- ADD 2012
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 60% 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.
- P

Art. 34 - Sicurezza e salute sul lavoro

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; Malattie professionali;
 - Piani integrativi per migliorare il benessere dei lavoratori
 4. Al fine di supportare il personale dei servizi a contatto col pubblico o di sicurezza, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 12 ore annue con medico convenzionato per dipendente.
- P

Art. 35 - Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
- 31

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, 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, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
4. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
5. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
6. la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
- Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
 - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

Art. 36 - 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

Dle

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. 37 - Criteri per l'attribuzione della performance organizzativa e performance individuale

1. Per favorire lo sviluppo professionale e di carriera in modo coerente con l'obiettivo di erogare servizi e prodotti di livello qualitativo e quantitativo ottimale, è adottato un sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni lavorative individuali dei dipendenti
2. Il sistema di misurazione della performance prevede che il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti nella contrattazione integrativa
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, ed una valutazione della performance pari almeno al 70% del punteggio attribuibile
4. Il dirigente del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Ogni dirigente, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.
7. I dirigenti si confrontano al fine di meglio uniformare l'interpretazione e la concreta applicazione dei fattori di valutazione
8. La valutazione deve essere effettuata secondo logiche meritocratiche e dovrà volirizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance
9. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
10. In sede di riparto vengono definite le risorse da destinare a specifici progetti finalizzati all'accrescimento dei servizi ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni cui non possono farsi carico attraverso la razionalizzazione delle strutture. A tal fine i dirigenti devono
 - individuare i progetti indicando gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo
 - quantificare il budget
 - individuare il personale coinvolto
 - rendicontare a conclusione del progetto i risultati ottenuti e in caso di positivo raggiungimento ripartire l'incentivo fra il gruppo di lavoro liquidando le quote individuali solo alla fine del ciclo della performance

Art.38 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 20% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente,

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) anzianità di servizio presso l'Ente.

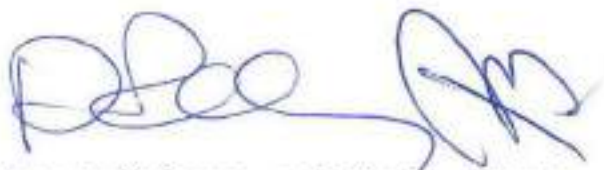
Qualora dal seguente calcolo, n. dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) *% del valore medio pro-capite dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 8 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 1 i relativi risparmi vengono ridistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

Art.39 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali


finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge di risultato	Abbattimento in percentuale della retribuzione
Fino a € 1.500	euro 0
Da 1.500,1 a 3.000	euro 5,00%
Da 3.001 a 5.000	euro 10,00%
Da 5.001 a 7.000	euro 15,00%
Oltre i 7.000	euro 20,00%



3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati -subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente del Settore interessato.

Art.40 - Servizi Minimi Essenziali

1. Tenuto conto della normativa vigente in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici nell'ambito del Comparto Funzioni Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto con i diritti della persona costituzionalmente tutelati: (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
- Servizio stato civile, Servizio elettorale
 - Servizio polizia municipale, Servizio protezione civile
 - Servizi di pronta reperibilità secondo i contingenti stabiliti nell'ordine di servizio in materia
2. In occasione di sciopero, i dirigenti dei settori interessati individuano almeno 72 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dello sciopero.
3. Viene fissato l'obbligo della comunicazione formale agli interessati.
4. Non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che lo hanno proclamato
5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati alla R.S.U. e alle OO.SS. che lo hanno proclamato.
6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo -se possibile- la sostituzione.
7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forza maggiore, assente dai servizi
- 

Art. 41 - Comitato Unico di Garanzia

1. All'interno dell'ente viene istituito Il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
3. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001

Art. 42 - Norma finale

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione.
2. Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e a tutte le norme vigenti.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature 'ASPI' and several smaller ones.



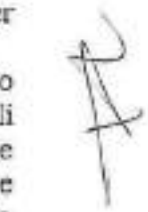
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 43 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

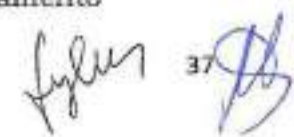
1. Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo VI - Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.



Art. 44 - Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta 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 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).
 4. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono calibrate in base alla regolamentazione dei gradi posseduti nella polizia locale:
 - Istruttori (fino al grado di Luogotenente)
 - Funzionari (tutti gli Ufficiali)
 5. Al Dirigente viene attribuito, per ogni singolo Servizio, un budget pari al 70% del massimo dell'indennità attribuibile, moltiplicato il numero dei dipendenti appartenenti a quell'area professionale.
 6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di specifica responsabilità;
 7. Tutte le eventuali economie dovranno essere versate sul fondo parte riguardante la produttività.
- 
- 
- 
- 

Art. 45 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento
- 
- 

dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

Art. 46 - 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 CCNL2019/2021;
 - 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.
- Il valore dell'indennità prevista dal comma 1 viene stabilito dal contratto economico decentrato
4. Al personale di polizia locale idoneo al servizio esterno, che per disposizione di servizio giornaliero espleta prioritariamente servizio interno, e viene impiegato per una parte del turno di lavoro per attività esterna (servizio scolastico, ritiro posta, protocollo ecc) gli viene riconosciuta indennità giornaliera pari al riproporzionamento orario effettivo esterno che si somma all'indennità di condizione lavoro ordinaria effettiva prestata.

Art 47 - Progressioni economiche per gli operatori addetti al funzioni di coordinamento

Per il personale di cui alla presente sezione inquadrati nell'Area degli Istruttori che risulta titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggiore grado rivestito ai sensi di legge n.65/1986 attribuito con atto formale secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del differenziale stipendiale di cui all'articolo 14 è incrementata di euro 350,00, al fine di compensare il maggiore grado di competenza professionale richiesto