DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE IPOTESI STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026.

In data 16 novembre 2026, alle ore 10:30, presso la sede dell'Azienda Speciale Sele Inclusione (A.S.S.I.) in via Salita Ripa, 51 Centro Polifunzionale SS. Cosma e Damiano, si sono riunite, a seguito di convocazione inoltrata in data 10/11/2026 prot. 9102, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la ipotesi di stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026 in attuazione della disciplina prevista al Titolo II - Capo I art.8 *Relazioni sindacali"* del C.C.N.L. 16 novembre 2022.
La riunione è avvenuta in presenza.

Le delegazioni trattanti sono rappresentate dai seguenti

componenti: **per la parte pubblica:**

Dott. Antonio Nuzzolo - Direttore Generale dell'A.S.S.I.

Dott. Francesco Vicino - Segretario verbalizzante

Finanziario/Personale **Per la parte sindacale:**

Raffaele Giordano	UIL FP
Cosimo Salvati	CISL - FP
Alfonso Rianna	FP CGIL
Flora Belmonte	RSU A.S.S.I.

Il dott. Antonio Nuzzolo, assume la presidenza della delegazione trattante di parte pubblica, e la presidenza della riunione.

Le delegazioni trattanti prendono atto della costituzione definitiva e approvazione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2026, rilevando che detto fondo, determinato in ossequio alla vigente normativa, ammonta complessivamente a **€ 113.383,93** e risulta così composto:

Risorse decentrate stabili	**€ 113.383,93**
Risorse destinate all'indennità di comparto	**€ 9.883,93**
Risorse destinate Indennità di risultato EQ (25%)	**€ 4.500,00**
Totale fondo risorse decentrate anno 2026	€ 99.000,00

PEO Consolidate Storico + Differenziali Stipendiali ex art.14	**€. 0,00**
Risorse decentrate stabili **già contratte negli anni precedenti**	**€. 0,00**

che restano ancora da destinare per l'anno 2026 risorse decentrate ammontanti a complessivi € **99.000,00** così composte:

Risorse decentrate variabili	€. 0,00
Fondo risorse decentrate disponibile **integrativa 2026** per la contrattazione	€ **99.000,00**

che detta somma di **€ 99.000,00** troverà regolare copertura nei competenti stanziamenti di spesa del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2026.

Le parti aprono quindi la trattativa e procedono con la stesura dell'articolato sulla destinazione delle residue risorse decentrate disponibili per l'anno 2026 ammontanti a complessivi €. **99.000,00**
Dopo ampia trattazione, le parti convengono la seguente destinazione:

Risorse decentrate:

Performance Organizzativa	**€. 6.000,00**
Performance Individuale	**€. 24.000,00**
Totale	**€. 30.000,00**
Compenso per specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale dell'Ente.	€. 40.000,00
Indennità di condizioni di lavoro (art. 35 del CCDI) (€ 5 x 220gg. X 15 AA.SS.)	€. 13.000,00
Reperibilità art. 28 CCDI (12h x 1 unità al g. x 7 gg. Dalle ore 20,00 alle 08,00)	€. 6.000,00
Fondo Lavoro Straordinario **Totale**	**€. 10.000,00**
TOTALE	**€ 99.000,00**

Le parti, quindi, concordano che nell'anno 2027 in previsione di eventuali nuove assunzioni, tale fondo dovrà essere integrato per la quota pro-capite per ogni nuovo assunto. Infine rappresentano che eventuali economie, generate a qualsiasi titolo dei predetti istituti contrattuali andranno ad implementare il fondo delle performance individuali per l'anno 2026.
Le parti concordano che si procederà alla liquidazione dell'intero salario accessorio 2026 entro il primo semestre 2027.
Inoltre si richiede di rendere strutturale, in base alle risorse disponibili nel prossimo Contratto decentrato, l'individuazione delle EQ rispetto all'organigramma e al funzionigramma, ed in particolare istituire la dirigenza per il Direttore.
Le parti sindacali raccomandano di erogare gli arretrati contrattuali in accordo con le vigenti disposizioni contrattuali.

Pertanto,

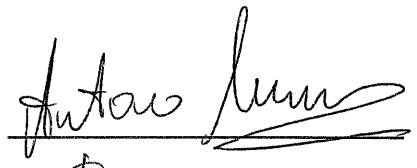
SOTTOSCRIVONO

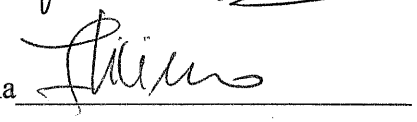
la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026.

Si dispone che il presente verbale, venga sottoposto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al Revisore dei Conti e al CdA, per quanto di rispettiva competenza.

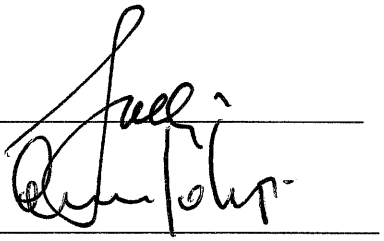
La riunione termina alle ore 12:00

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

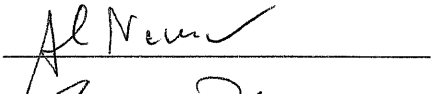
Presidente delegazione trattante di parte pubblica
Antonio Nuzzolo (Direttore Generale) **Firma** 

Il Segretario verbalizzante Francesco Vicino Firma 

Delegazione trattante di parte sindacale

UIL FP Raffaele Giordano Firma 

CIS. FP Cosimo Salvati Firma

FP CGIL Alfonso Rianna Firma 

RSU A.S.S.I. Flora Belmonte Firma 

(TABELLA A)

AZIENDA SPECIALE SELE INCLUSIONE (A.S.S.I.) EBOLI	ANNO
FONDO RISORSE DECENTRATE	2026

TOTALE RISORSE DISPONIBILI DEFINITO COME DA ORIENTAMENTO ARAN PARAMETRI DEL COMUNE CAPOFILA DI EBOLI E PROVVISORIO		113.383,93 €
UTILIZZO RISORSE STABILI VINCOLATE		IMPORTI
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, c. 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)	€ -
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	Nuove Progressioni - Differenziali Stipendiali Acquisiti di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022	€ -
	Totale Peo storiche + Differenziali Stipendiali	€ -
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 9.883,93
Art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022	Assegno ad personam relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	
Art. 17 comma 4 CCNL 16/11/2022	Indennità di risultato EQ al 25% lett. A art. 79 CCNL 16/11/2022	€ 4.500,00
Art. 14 C4NL 01/04/1999	Lavoro Straordinario	
	TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI VINCOLATE	€ 14.383,93
	TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI VINCOLATE	€ 0

	TOTALE RISORSE DISPONIBILI AL NETTO DELL'UTILIZZO VINCOLATO	€ 99.000,00
	DESTINAZIONE RISORSE DI PARTE STABILE	IMPORTI
CCNL 16/11/2022 - Art. 81	Differenziale del premio individuale. (80%)	€ 24.000,00
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. a	Premi correlati alla performance organizzativa. (20%)	€ 6.000,00
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. b	Premi collegati alla performance individuale.	
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. c	Indennità condizioni di lavoro, disagio, rischio e maneggio valori.	€ 13.000,00
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. d	Indennità di turnazione.	
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. d	Indennità di reperibilità.	€ 6.000,00
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. d	Compensi di cui all'art. 24, c. 1 del CCNL 2004 - Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. e	Indennità per specifiche responsabilità.	€ 40.000,00
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. f	Indennità di Funzione per il personale della Polizia Locale.	

FPCGIL CISL FP RSU UILFPL

CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. f	Indennità di Servizio Esterno.	
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. j	Nuove Progressioni Economiche Orizzontali "Differenziali stipendiali", finanziate con risorse stabili.	
	Fondo lavoro straordinario	€ 10.000,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 99.000,00

	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ -
	DESTINAZIONE RISORSE DI PARTE VARIABILE	IMPORTI
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Risparmi da piani di razionalizzazione - Corte dei Conti Sez. Autonomie D.Lgs. 163/2006.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Recupero Evasione ICI	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Sponsoriz., N.ve Conven., Accordi di Collab. - ART. 43 L. 449/97 - SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Compensi Professionali Legali - Derivanti da compensazione delle spese	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. h	MESSI NOTIFICATORI - Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 2000 - Quota parte dei rimborsi per l'attività di notificazione atti.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. i	Risorse destinate ai trattamenti accessori del personale delle case da gioco.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Risorse di cui all'art. 98 comma 1 lett. c. CCNL 2019/2021 - Art. 208 c. 5 bis Dlgs n 285/1992 - Incentivi per specifici obbiettivi serv. controllo polizia locale - finanziati con i proventi del cds	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Sponsoriz., N.ve Conven., Accordi di Collab. - ART. 43 L. 449/97 - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Risparmi da piani di razionalizzazione - Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 34/2016	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Compensi Professionali Legali - Derivanti da condanna alle spese della controparte	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Incentivi per funzioni tecniche	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 comma 2 lett. g	Compensi ISTAT.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Compensi per attività istruttoria per il condono edilizio.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	COMPENSI AI DIPENDENTI CHE DIFENDONO L'ENTE NEI GIUDIZI TRIBUTARI.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Compensi Recupero evasioni tributi locali - Legge n. 145/2018.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Incentivi celebrazioni matrimoni.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Compensi SGATE.	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g	Ex Art. 67 comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) CCNL 2018 - limitatamente alla quota eccedente le riscossioni dei proventi del codice della strada dell'esercizio precedente (Delibera n. 5/2019 Corte dei Conti Sezioni Autonomie)	€ -
CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. k	Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2019/2021.	

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 113.383,93
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI VINCOLATE	€ 14.383,93
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI VINCOLATE	€ -
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE	€ 99.000
VERIFICA DISPONIBILITA' PER UTILIZZO	€ -

FP CGIL

CISL FP

UILFPL

RSU Fibe

ASSI
Azienda Speciale
Sele Inclusione

Comuni Ambito S3 ex S5

Altavilla Silentina · Campagna · Contursi Terme · Eboli · Oliveto Citra · Postiglione · Serre · Sicignano d.

AZIENDA SPECIALE SELE INCLUSIONE

Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona

ATS S03 Ex S5

PIANO SOCIALE DI ZONA S3/S5

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVODECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO 2026 - 2028

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 – Campo di applicazione
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti
Art. 4 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CDI
Art. 5 – Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 6 – Interpretazione autentica
Art. 7 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Art. 8 – Informazione
Art. 9 – Confronto
Art. 10 – Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 11 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Art. 12 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
Art. 13 – Norme di comportamento
Art. 14 – Contrattazione collettiva: tempi e procedure
Art. 15 – Diritto di assemblea
Art. 16 – Diritto di affissione
Art. 17 – Diritti e agibilità sindacali
Art. 18 – Regolamentazione del diritto di sciopero
Art. 19 – Servizi minimi essenziali

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20 – Progressione economiche all'interno delle aree

CAPO II – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 – Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi
Art. 22 - Istituzione Aree e Titolari di posizione organizzativa

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 – Articolazione dell'orario di lavoro
Art. 24 – Orario multiperiodale
Art. 25 – Orario di lavoro flessibile
Art. 26 – Reperibilità
Art. 27 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo
Art. 28 – Buoni mensa
Art. 29 – Modalità di erogazione dei buoni mensa
Art. 30 – Lavoro straordinario
Art. 31 – Banca delle ore

TITOLO V – DISPOSIZIONI SU SICUREZZA E FORMAZIONE

CAPO I – SICUREZZA E FORMAZIONE

Art. 32 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 33 – Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza
Art. 34 – Formazione ed aggiornamento professionale

TITOLO VI – DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

CAPO I – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 35 – Premessa
Art. 36 – Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
Art. 37 – Integrazione del fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL
Art. 38 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 39 – Indennità condizioni di lavoro
Art. 40 – Indennità per specifiche responsabilità
Art. 41 – Performance organizzativa ed individuale
Art. 42 – Differenziazione del premio individuale
Art. 43 – Busta paga e pagamento degli emolumenti
Art. 44 – Interessi legali e rivalutazione monetaria

TITOLO VII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

CAPO I -

Art. 45 – Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria
Art. 46 – Patrocinio legale e costituzione parte civile
Art. 47 – Welfare integrativo
Art. 48 – Previdenza Complementare
Art. 49 – Lavoro agile e lavoro da remoto
Art. 50 – Utilizzo dell'automezzo Personale e di Servizio
Art. 51 - Politiche di age management
Art. 52 – Preavviso
Art. 53 – Disposizione finale

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente a tempo indeterminato, concorrono ai fini della carriera sia per la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali).
2. Esso ha validità per il triennio 2026/2028 per la parte giuridica.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2028. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano modifiche per norme di legge o di contratto nazionale, oppure per volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al contratto collettivo nazionale e alle normative vigenti.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. Pertanto, le indennità "fisse e ricorrenti" (turnazione, reperibilità, condizioni di lavoro ecc.) si considerano confermate per l'intera durata del contratto, salva modifica dell'importo in sede di riparto annuale possono essere corrisposte secondo la periodicità prevista al fine di assicurare continuità dei servizi infungibili.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra parte datoriale e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, improntato nel rispetto integrale del "Titolo II°" del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 23/02/2026.

Art. 4
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
   a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali di una o più delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali;
   b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti di almeno una delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 5
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6
Interpretazione autentica

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

Art. 7
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. rappresentative del comparto delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sulle lavoratrici ed i lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

Art. 8
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione collettiva 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. L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
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, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 9

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) del CCNL, 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, anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. 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 del CCNL (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, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL;
   b) i criteri generali del sistema di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
   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. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL;
   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 e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
   j) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
   k) 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;
   l) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
   m) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;

n) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
o) gli andamenti occupazionali;
p) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro;
q) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico del CCNL del 16.11.2022;
r) criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022;
s) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL;
t) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
u) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Art. 10

Organismo paritetico per l'innovazione

1. Rilevato che l'Ente possiede un numero di dipendenti inferiore a 70 unità, l'Organismo di cui al presente articolo, le materie del comma 2 art. 6 del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali diventano oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali, nel rispetto delle procedure ivi previste. Tale disposizione si applica, altresì, nel caso in cui l'organismo non si riunisca almeno due volte all'anno.
2. Le materie si attivano stabilmente mediante relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione anche tecnologica, 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, allo stress lavoro correlato e su fenomeni di burn-out, nonché su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 11

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) la RSU;
   b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
   a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
   b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
   c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
   d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
   e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
   f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
   g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
   h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45, comma 2 del CCNL;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;
l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 e 7;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
r) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
s) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
t) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16.11.2022;
u) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
v) l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
w) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
x) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
y) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;
z) individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);
aa) 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;
bb) 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. 25, 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;
cc) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
dd) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;
ee) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;
ff) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
gg) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
hh) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);
ii) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse

del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

jj) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

kk) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

ll) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

5. Le parti concordano di definire con la stipula del contratto integrativo, di favorire l'adozione di strumenti volti a sostenere l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

Art. 12

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi in forma associata o consortile e nelle Unioni dei Comuni, in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro in delegazione trattante per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Le parti concordano sulla necessità di stabilire, d'incontrarsi su richiesta di ogni singola parte, in uno specifico tavolo di confronto, per definire i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione, garantendo adeguata valorizzazione all'anzianità di servizio del personale e soprattutto, nel caso di mobilità in altro servizio, adeguata formazione e aggiornamento professionale.

Art. 13

Norme di comportamento

1. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono in alcun modo essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.

Art. 14

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. L'Amministrazione procede a costituire la delegazione di parte pubblica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL del comparto Funzioni Locali, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
3. Le parti ritengono necessaria la contrattazione, con cadenza annuale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, nonché stabilire i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente e conseguentemente sulle eventuali somme residue degli esercizi precedenti e del fondo lavoro straordinario.
4. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'Ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
5. Ai sensi dell'art. 1, L. 190/2012, c. 4 lett. e) e c. 5 lett. b) e dell'Allegato 2 al PNA 2019-2021, nella fase di programmazione della rotazione ordinaria del personale per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, l'Ente è tenuto a dare preventiva e adeguata informazione dei criteri

con cui intende applicare la misura alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali. Ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazione e proposte. Tale informazione non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

6. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi, fissi e/o mobili, ivi compresi dispositivi installati su veicoli di servizio, e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
7. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica, anche in considerazione dell'eventuale utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

Art. 15
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti in servizio presso le sedi dell'ente che quelli che svolgono la loro attività in lavoro agile o da remoto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione oppure in modalità telematica, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii., o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con apposita timbratura o in alternativa con una formazione di un apposito elenco ai fini della decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali.
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 dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 19.
7. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali.

Art. 16
Diritto di affissione

1. La RSU unitariamente intesa ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative del comparto Funzioni Locali a livello nazionale, 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. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 17

Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale.
2. L'Ente resta obbligata a comunicare all'inizio di ogni anno il monte ore complessive dei permessi sindacali destinato alle OO.SS. e alle RSU.
3. Le RSU e le OO.SS. rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec o e-mail con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'Ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto dei differenziali economici, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. rappresentative o dei componenti della RSU.

Art. 18

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali e dell'accordo integrativo.

Art. 19

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002 e dell'accordo integrativo, in occasione della proclamazione di sciopero e/o di un'assemblea da parte della RSU, unitariamente intesa, o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero ed entro 2 (due) giorni in caso di assemblea. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione. Tale procedura sarà adottata anche in occasione delle assemblee sindacali che interessano i settori dei servizi pubblici essenziali individuati al comma 3.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
   a) Assistenti Sociali inseriti in turni di pronta disponibilità;
   b) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. ___ unità delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ;
   c) Ufficio ... ...

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20
Progressioni Economiche all'Interno delle Aree

1. DISCIPLINA

a) 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, nella successiva Tabella A CCNL del 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

b) la misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, è attribuibile a ciascun dipendente, distintamente per ciascun'area di inquadramento, per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima.

TABELLA A CCNL 16/11/2022		
AREA	**Misura annua lorda dei differenziali stipendiale**	**Numero massimo di differenziali attribuibili**
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatore Esperti	€ 650,00	5
Operatori	€ 550,00	5

c) in sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16/11/2022. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali prevale quello di maggiore importo:

Maggiorazione annuale del Differenziale Stipendiale	Importo
Art. 92 – Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori.	€ 350,00
Art. 102 – Per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00
Art. 106 – Per il personale appartenente alla Sezione delle professioni sanitarie e socio-sanitarie al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, si applica la disciplina di cui all'art. 102 CCNL 16/11/2022.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00

d) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva a cura del Servizio del Personale, a seguito di avviso, per area di inquadramento del personale. Al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore,

sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.

e) la procedura di attribuzione dei differenziali è attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e nel rispetto dei criteri stabiliti di seguito.

2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE:
   a) Il numero di "differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, in coerenza con le risorse disponibili per la copertura della stessa, ripartendo il numero definito per ogni Area professionale, per una quota limitata dei dipendenti aventi diritto, come da successiva tabella.
   b) Le parti si impegnano a finanziare annualmente, in coerenza con le risorse disponibili, il 50% dei differenziali, rispetto al personale avente diritto, in caso di numero dispari degli aventi diritto per Area di inquadramento si arrotonda per eccesso, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di finanziamento del Contratto Decentrato Integrativo.
   c) Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale delle Sezioni Speciali sono attinte dal fondo delle risorse decentrate.

AREA	Misura annua lorda dei differenziali stipendiale	n. aventi diritto	n. differenziali previsti	Risorse Necessarie
Funzionari con incarico EQ	€ 1.600,00	.....	.....	€
Funzionari senza incarico EQ	€ 1.600,00	... .	... .	€
Istruttori	€ 750,00	... .	... .	€
Operatore Esperti	€ 650,00	... .	... .	€
Operatori	€ 550,00	... .	... .	€
		TOTALE	... .	**€**

3. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE:
   a) Possono concorrere alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza del beneficio economico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, con una anzianità di 24 mesi nell'ultimo differenziale ricevuto.
   b) che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa.

4. PONDERAZIONE DEI CRITERI:
   a) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e, a ciascun criterio di valutazione è riconosciuto un valore massimo parziale, differenziato, per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione			
AREA	**Valutazione della performance** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**TOTALE MASSIMO**
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Punti 70/80	Punti 30/20	Punti 100
Istruttori	Punti 65/80	Punti 35/20	Punti 100
Operatore Esperti	Punti 60/80	Punti 40/20	Punti 100
Operatori	Punti 60/80	Punti 40/20	Punti 100

5. ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI:
   a) I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del Differenziale Stipendiale sono i seguenti:
   - **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** – Si intende la media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico (con il sistema di valutazione e misurazione della performance vigente), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad di una o più delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media attenuta per ciascun partecipante proporzionalmente a detto valore.
   - **ESPERIENZA PROFESSIONALE** – Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
   Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come una intera mensilità.
   Al conseguimento del primo differenziale per l'esperienza maturata si intenderà da quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale ricevuto.
   Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Operatori** e l'Area degli **Operatori Esperti** è nella misura di 40, così suddivisi:
   - **1 punto** per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,50 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori;
   - Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Istruttori** e l'Area dei **Funzionari ed Elevata Qualificazione** è nella misura di 30, così suddivisi:
   - **0,75 punto** per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,30 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori.
   - Al personale che da almeno sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 5% rispetto al punteggio ottenuto (**punteggio che può essere graduato).**
   - I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
     i. Minor numero di progressioni economiche effettuate;
     ii. Maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
     iii. Maggiore età.

6. GRADUATORIA
   a) L'Ufficio Risorse Umane cura l'intero iter della procedura di assegnazione dei differenziali. La procedura deve essere attivata entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo decentrato e comunque entro la fine dell'anno di riferimento e si concluderà entro i successivi 30 giorni.
   b) Le parti stabiliscono che la procedura avverrà secondo le seguenti fasi:
   - pubblicazione dell'avviso di selezione per almeno per almeno 15 giorni, avendo cura di darne conoscenza a tutto il personale, anche ai dipendenti che non possono accedere a postazioni informatiche.
   - redazione della graduatoria provvisoria, distinta per ciascuna Area, con l'indicazione del punteggio ottenuto in relazione ai vari elementi di valutazione al fine di consentire eventuali verifiche. La graduatoria sarà messa a disposizione dei dipendenti dell'ente che hanno preso parte alla procedura per 5 giorni e in luogo facilmente accessibile ai dipendenti.
   - i dipendenti interessati, qualora ravvisino dall'esame della graduatoria provvisoria eventuali discrepanze possono presentare all'Ufficio Risorse Umane, motivata ed eventualmente documentata istanza di riesame avverso il punteggio attribuito.
   - le istanze di riesame saranno valutate dal Segretario Comunale entro i successivi 5 giorni e le risultanze saranno trasmesse al Responsabile del Settore competente il quale, entro i successivi 5 giorni, provvederà a dare comunicazione, agli interessati, dell'esito della valutazione delle istanze di riesame da parte del Segretario Comunale e contestualmente ad approvare e pubblicare la graduatoria definitiva.
   - L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
   - L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 50 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori.
   - In nessun caso verrà assegnata la progressione al dipendente con la media delle valutazioni triennali inferiore al 50% della valutazione massima prevista dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21
Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi

(Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v) – Art. 16 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti stabiliscono, di adeguare il Regolamento rapportando l'indennità di posizione **massima** stabilita dall'art. 16 CCNL 23/02/2026, e che la quota delle risorse per degli incarichi di Elevata Qualificazione destinata all'indennità di risultato ammonta al minimo del 15% del totale delle risorse stanziate per finanziare tutti gli incarichi di EQ, così ripartiti:
   a) La misura del risultato da riconoscere ad ogni incarico di EQ è rapportata alla performance individuale. Ciò significa che il fondo complessivo destinato all'indennità di risultato verrà ripartito fra gli incaricati di EQ in base alla valutazione di risultato attribuita dall'OIV.
   b) Le risorse complessive destinate all'indennità di risultato vanno divise per la somma delle valutazioni ottenute da ogni incaricato di elevata qualificazione in modo tale da ottenere il valore punto. Tale valore punto andrà poi moltiplicato per il risultato ottenuto da ogni singolo incaricato di elevata qualificazione, così da avere il relativo valore dell'indennità di risultato spettante e da liquidare.
2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 16, comma 5, del CCNL 23/02/2026 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione vacante.
3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 23/02/2026, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella, nel caso in cui il titolare dell'incarico di EQ percepisca anche i compensi previsti dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022:

Somma Incentivi	Riduzione Retribuzione di risultato
da € 0,00 a € 2.000,00	zero
da € 2.001,00 a € 4.000,00	20%
da € 4.001,00 a € 7.000,00	40%
da € 7.001,00 a € 10.000,00	60%
oltre € 10.001,00	80%

Art. 22
Istituzione Aree e Titolari di posizione organizzativa

Sono istituite, ***a titolo indicativo non esaustivo***, le seguenti posizioni organizzative:

1. Direttore
2. Responsabile dell'Ufficio di Piano
3. Responsabile Area Economica Finanziaria
4. Responsabile Area Amministrativa
5. Servizio Sociale Professionale e il servizio di segretariato sociale
6. Responsabile Area Minori
7. Responsabile Area Progetti e Sviluppo
8. .....

Ulteriori posizioni organizzative potranno essere individuate e istituite secondo criteri generali tenendo conto delle dimensioni organizzative, delle responsabilità e relazioni, della professionalità, della complessità della gestione.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23
Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti/responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio, con l'obiettivo di implementare modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, i cui criteri sono oggetto di contrattazione con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali. In tale ottica si innesta la possibilità di effettuare la sperimentazione di prevedere lo svolgimento delle 36 ore settimanali su quattro giornate lavorative.
3. In sede di prima applicazione, ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, le parti convengono di individuare i seguenti ufficio/servizi per i quali sarebbe possibile in via sperimentale prevedere lo svolgimento dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali:
   - Ufficio ----
   - Ufficio -----
4. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
5. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, salvo le esenzioni previste dalla legge. 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.
7. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
8. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previa informativa e relativo confronto richiesto dalle rappresentanze sindacali.

Art. 24
Orario multiperiodale

(Art. 7 comma 4 lett. q) – Art. 23 CCNL 23/02/2026)

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 25
Orario di lavoro flessibile

(Art. 7 comma 4 lett. p) – Art. 24 CCNL 23/02/2026)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e/o pomeridiano;

b) Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
c) Le fasce temporali non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
d) Sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto;
e) La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. 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:
a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
b) assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
f) familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010;
g) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
h) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

3. Inoltre per coloro che indossano un'uniforme o indumenti da lavoro, saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirsi.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro due mesi di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto, si ritiene che il Responsabile del Servizio possa concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi a quello di maturazione.

5. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il restante personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi, previa autorizzazione del proprio responsabile al fine di non creare disservizio, dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente/responsabile del servizio, dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata lavorativa.

6. Per il personale turnista che, per esigenze di continuità dei servizi e di regolare svolgimento delle attività non abbia potuto usufruire della pausa pranzo (anche ai fini dell'erogazione del buono pasto), la stessa si ritiene automaticamente collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, senza necessità di ulteriore timbratura, previa attestazione del responsabile del servizio.

Art. 26
Reperibilità

(Art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) – Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 è:
a) corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente con provvedimento preordinato dall'Amministrazione per interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali, anche definiti da eventuale Regolamento;
b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
d) in caso il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) le parti concordato la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente

il numero previsto dalla lettera c). Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

3. Il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate alle seguenti aree di attività, individuate preventivamente dall'Ente con atto Amministrativi/Gestionale, riportate nella seguente tabella:

Area d'attività	n. unità	Giorni e ore
Assistenti Sociali		

6. I dirigenti/responsabili dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale;
8. I responsabili di Area provvedono alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti stabiliti;
9. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
10. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:
    a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
    b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.);
    c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003;
    d) lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992 e i lavoratori con rapporto di tempo parziale.

Art. 27

Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo

(Art. 26 CCNL 23/02/2026)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022, con diritto al riposo compensativo di almeno 24 ore consecutive da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022 nella misura:
    a) del 20% nel caso di prestazione lavorativa resa in via ordinaria, in fascia notturna o in giornata festiva;
    b) del 30% nel caso di prestazione lavorativa resa in via ordinaria in fascia notturna-festiva.

Art. 28

Buoni mensa

(Art. 7 comma 4 lett. aa) – Art. 27 CCNL 23/02/2026)

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei (6) ore hanno diritto di

beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.

2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito o per recupero dei permessi brevi.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio Dirigente/Responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
5. Il valore del buono mensa è pari ad € 7 (Sette) in formato elettronico.
6. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore vigente nell'Ente.

Art. 29

Modalità di erogazione dei buoni mensa

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, che prestino servizio presso l'Ente, anche se appartenenti ad Amministrazioni pubbliche esterne al comparto, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgono il proprio servizio per più di sei (6) ore e la propria attività lavorativa ordinaria o straordinaria retribuita e non, o per recupero, compreso il tempo per la pausa pranzo, hanno diritto al buono mensa.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito e non per recupero di eventuale debito orario, nel caso in cui si superino le 6 ore di servizio.
3. Il buono pasto sarà erogato il mese successivo per il mese precedente.
4. Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza sono individuate, le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo della durata di 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 del D.to L.vo n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
   a) Assistenti sociali;
   b) Sociologi;
   c) Pedagogisti;
   d) Amministrativi;
   e) ... ...

Art. 30

Lavoro straordinario

(Art. 32 CCNL 16/11/2022)

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.
2. Per le prestazioni di cui al comma 1 resta confermata la somma di € _____ costituita ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e non concorrono all'ammontare del fondo per le risorse decentrate.
3. 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.
4. 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.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
7. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, ad inizio anno, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU. In tale ripartizione andranno opportunamente considerate le risorse relative all'eventuale straordinario in reperibilità.
8. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
9. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per rimpinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

10. La corresponsione degli importi relativi allo straordinario è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 31

Banca delle ore

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore. L'istituzione deve avvenire, nel caso in cui non sia stata già attivata, inderogabilmente entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.I.
2. Nel conto individuale confluiscono, a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite massimo complessivo stabilito pari al 50% delle ore effettuate annualmente che verranno evidenziate mensilmente nel portale del dipendente o tramite indicazione nella busta paga.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca delle ore:
   a) per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
   b) per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari;
   c) per compensare l'eventuale debito orario.

   L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate.
4. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo o comunque con congruo anticipo al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui il dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego.
5. Fermo restando l'utilizzo delle ore di cui ai punti b) e c) del comma 3, le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.
6. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno all'Organismo paritetico per l'innovazione ed alle rappresentanze sindacali.

Titolo V
Disposizioni diverse
Art. 32
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela e autodifesa per la Polizia Locale, anche in base alle normative regionali, provinciali e comunali vigenti.
8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.
9. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che, con cadenza almeno annuale, l'Ente invierà alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali ed alla RSU, il report dell'avvenuta effettuazione delle prove di evacuazione di tutte le sedi di lavoro, comprensivo dell'indicazione di eventuali anomalie riscontrate.

Art. 33
Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, negli enti con un numero di dipendenti superiore a 15, o all'indizione delle elezioni negli enti con meno di 15 dipendenti e negli enti con più di 15 dipendenti nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.to L.vo n. 81/2008.
2. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 34
Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del

Titolo IV Capo IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.

2. A tal fine l'Ente, destina annualmente almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario.
3. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
4. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
   a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
   b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
   c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
   - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
   - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
   - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
   - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
   - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
   - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
   - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
   - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.
6. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali.
7. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero, nonché il buono pasto se ne ricorrano le condizioni stabilite dal presente contratto. Qualora i corsi si svolgono fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
8. Nel caso in cui sia individuato, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale, a detto personale sarà riconosciuta un'incentivazione economica da contrattare in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio.
9. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, assicurando il numero minimo di 40 ore previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.

Titolo VI
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 35
Premessa

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL del comparto delle Funzioni Locali vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.
5. L'Amministrazione stanzia annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'ente
6. Le parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 36
Risorse aggiuntive derivanti da
"Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantire l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.
4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art. 37
Integrazione del fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL

1. A decorrere dal 01/01/2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del vigente CCNL.
2. Nello specifico nella costituzione del fondo vanno inseriti gli importi di cui al comma 1, nella parte variabile del fondo, per le annualità 2024 e 2025 (una tantum) e, strutturalmente, nella parte stabile del fondo per l'anno 2026. Tali incrementi sia una tantum che strutturali non sono soggetti al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75
3. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli Enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, della misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così

individuate ripartendo in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2025, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026.

4. Le risorse stanziate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022.
5. Per gli Enti con progetti del PNRR, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti alcuni requisiti di seguito indicati, le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

Sarà possibile procedere a tale incremento nel caso in cui saranno soddisfatti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023, ovvero:

a) nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dell'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145

b) nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;

c) incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;

d) approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

6. L'incremento del fondo di parte variabile non soggetto al limite dovrà avvenire con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
7. In caso di riduzione o in presenza di economie delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ in un esercizio finanziario, si avrà un corrispondente ampliamento, una tantum, delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per lo stesso esercizio finanziario.
8. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

Art. 38
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

I. Non sono soggette alle limitazioni del fondo del salario accessorio i seguenti istituti:
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- piano di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016 e n. 2/2013);
- progetti interamente finanziati dall'ANCI;
- progetti interamente finanziati dall'Amministrazioni Centrali, Regionali o Locali;
- entrate di provenienza esterna qualificate da un vincolo di destinazione alla componente variabile del trattamento accessorio (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/QMIG/2014);
- compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del diritto nazionale e dell'Unione Europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 20/QMIG/2017);

- più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaustivamente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e a (consuntivo) di poter erogare compensi (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 23/QMIG/2017 con riferimento all'utilizzo del contributo dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato per il finanziamento del trattamento accessorio del personale adibito all'esercizio delle funzioni da esso delegate).
- risorse non utilizzate derivanti dal fondo anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018)
- risorse riferite a economie del fondo straordinario dell'anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018)
- risorse per l'adeguamento del salario accessorio derivante dall'applicazione dell'art. 33 c. 1bis D.L. 34/2019
- risorse derivanti dall'inosservanza del divieto di svolgimento di incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza in applicazione a quanto previsto dall'art. 53 c. 7 D.Lgs. 165/2001
- tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

II. Salvo eventuali regolamentazione già previste nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance o nei rispettivi Regolamenti, il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno precedente rispetto a quello della performance, così come di seguito indicato:

Incentivi art. 41 del presente CCI	**Riduzione quota compenso performance organizzativa ed individuale**
fino ad € _____	Nessuna riduzione
da € _____ a € _____	Riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € _____ a € _____	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € _____	Ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad € _____, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Art. 39
Indennità condizioni di lavoro

Le parti in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti, attribuiscono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) **Premessa** - Il segretariato sociale e tutte le attività di front-office rappresentano la porta di accesso al mondo dei servizi sociali, il primo contatto tra il cittadino e le istituzioni deputate ad aiutarlo. Oltre a curare l'accoglienza, l'operatore sociale/amministrativo competente si impegna a fornire al cittadino tutte le informazioni di cui ha bisogno per affrontare il proprio problema, avendo cura di presentarle con un linguaggio adeguato al suo livello culturale e alla competenza linguistica: fornire all'utente le giuste informazioni è la condizione necessaria per permettergli di esercitare i propri diritti e ottenere ciò di cui necessita, oltre al fatto che è fondamentale affinché lo stesso possa scegliere ciò che è bene per sé e quindi autodeterminarsi. La buona comunicazione è la base da cui partire per garantire la soddisfazione del cittadino e la corretta qualità del servizio reso. Il rapporto con l'utenza, fisico, telefonico o virtuale, è dunque luogo di primaria importanza per la creazione dell'immagine aziendale, l'erogazione, la costruzione ed il miglioramento del servizio. La complessità della nostra società esige ormai che, per amministrare, oltre alle capacità, alle risorse e ai programmi, si debbano mettere a fuoco, con sempre maggior certezza, aspettative, bisogni e speranze del cittadino, primo e fondamentale referente dell'Amministrazione Pubblica. Pertanto il ruolo di chi opera a contatto con il pubblico è strategico e fondamentale. Il personale preposto alle suddette attività gestisce servizi che comportano significativi e quotidiani flussi di utenza contrassegnati da eterogeneità delle problematiche presentate e da un target caratterizzato da vulnerabilità. Per cui il presente regolamento vuole dare impulso agli aspetti di valorizzazione delle risorse umane, focalizzando l'attenzione sul personale con specifiche mansioni, le quali comportano rischi e/o disagi, il tutto in un'ottica della progressiva e piena ottimizzazione della qualità dei servizi di rilevanza interna ed esterna nonché del ciclo della performance e di riduzione dei rischi professionali connessi alla tipologia di prestazioni;
b) **Finalità e obiettivi** - l'attribuzione al personale dell'indennità condizione lavoro, disciplinata dall'art. 70-bis

CCNL Funzioni Locali e ss.mm. art. 84 bis CCNL Funzioni Locali, secondo i seguenti criteri:

- E' destinata a remunerare le prestazioni lavorative caratterizzate da attività esposte a rischio/disagiate ossia attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico;
- Il riconoscimento è configurato come giornaliero e l'indennità è corrisposta per i giorni nei quali il dipendente svolge effettivamente le attività in premessa. Tale indennità si applica a tutto il personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene sulla base dei dati del sistema di rilevazione presenze/assenze nonché dall'attività resa di presa in carico;
- Per attività esposte a rischio/disagiate s'intendono tutte quelle comprendenti le causali di seguito elencate con il relativo peso specifico in termini di effettivo rischio;
- Disagio/rischio medio alto: connesse allo stress relazionale per prestazioni che comportano una quotidiana ed effettiva attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per garantire servizi informativi e sociali indispensabili (segretariato sociale), il completamento dei procedimenti amministrativi in essere entro i termini previsti dalla normativa vigente, l'eventuale presa in carico di utenza fragile, indi provvedendo alla cura e assistenza di particolari fasce di cittadini;
- Disagio/rischio medio: connesse allo stress relazionale per prestazioni che comportano una quotidiana ed effettiva attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per garantire servizi informativi e di orientamento;

c) **L'entità del disagio/rischio** di cui al comma 2 è stata definita sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 2 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'azienda e degli specifici settori di attività;

d) **Definizione Importi e Operatori Coinvolti**

La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività e considerando le condizioni di rischio/disagio nello stesso articolo, viene definito in 3,00 euro per le attività legate alla lettera a) e in 2,00 euro per le attività legate alla lettera b).

Rientrano in tali condizioni/attività i seguenti profili professionali:

- Assistenti sociali: causale di rischio a);
- Psicologo: causale di rischio a);
- Personale amministrativo addetto al protocollo: causale di rischio b);
- Personale amministrativo addetto agli affari generali di contatto con l'utenza b);

Il tutto potrà essere soggetto a revisioni e/o integrazioni concordati tra le parti annualmente.

e) **Modalità Operative**

L'indennità, a valere sulla contrattazione decentrata — giusto verbale del 26.04.2024, prot. 3576 del 29.04.2024 - sarà corrisposta ai dipendenti con determinazione dirigenziale, previo specifico accertamento da parte dello stesso Dirigente dell'effettivo svolgimento delle mansioni ascritte alle figure professionali individuate.

Indennità	n. operatori	Importo Giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati per dipendente	Giorni lavorativi annui stimati totale dipendenti	Totale
Aperatori Sociali	20	3 €	244 (5gg)	4480	13.440 €
Operatori front office	2	2 €	156 (3gg)	312	624 €
				4792	
				Totale	14.064 €

Art. 40

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ.
2. Le parti rinviano la disciplina dell'indennità della specifica responsabilità al Regolamento vigente approvato.

Art. 41

Performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale vengono ripartite tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, secondo i seguenti criteri:
   a) si divide l'ammontare delle risorse destinate alla performance (in seguito alla contrattazione decentrata annuale, per il numero dei dipendenti – escludendo coloro che sono titolari di incarico di EQ) per i parametri di cui alla successiva tabella e successivamente per 100. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio, ottenendo il valore unitario teorico per singolo punto:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,60

2. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente, ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa verrà assegnata ad ogni Area/Servizio Omogeneo, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Area professionale di appartenenza.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati. Gli obiettivi sono proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa;
4. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e la performance individuale, il concorso del Nucleo di Valutazione, degli incaricati di EQ al processo di valutazione e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi di cui al presente articolo, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/PIAO e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle schede di valutazione adottate.
5. Il **60%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale;
6. Il **40%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza;
7. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente superiore a 50/100;
8. Le schede di valutazione annuale, di competenza dei Responsabili di Area, sono sottoscritte dai singoli dipendenti per presa visione i quali, sugli esiti della valutazione, possono formulare eventuali osservazioni;
9. Nel caso di mancata apposizione della firma nella scheda, per impossibilità materiale o rifiuto, la valutazione è definita nei termini formulati dal valutatore. In questo caso il valutatore annoterà nella scheda il motivo della mancanza della firma;
10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio al Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Per i lavoratori a tempo parziale l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo sarà riproporzionato all'orario di lavoro prestato.
12. Per lavoratori assunti durante l'anno, l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo sarà riproporzionato ai mesi di lavoro prestato.
13. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, ovvero si siano verificati mutamenti dell'assetto organizzativo con avvicendamento dei Responsabili, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Responsabili e sottoscritta dagli stessi dal Responsabile presso il cui Settore è stato svolto il maggior numero di mesi di servizio; in caso di egual numero di mesi di servizio presso più aree, la valutazione sarà effettuata dal Responsabile presso il cui servizio è allo stato impiegato il dipendente. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Responsabile compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore;

14. Non si dà luogo alla valutazione e quindi all'erogazione della performance in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro e terapie salvavita;
15. L'importo del compenso per la performance (organizzativa e individuale) spettante ai singoli dipendenti si ottiene moltiplicando il valore-punto, come sopra determinato, per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda.
16. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.

Art. 42

Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 48 del CCNL del 23.02.2026, il 10% del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:
   a) nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
   b) anzianità di servizio;
   c) anzianità anagrafica.

Art. 43

Busta paga e pagamento degli emolumenti

1. La busta paga dei dipendenti, che deve essere fornita mensilmente secondo le modalità di legge, deve rispondere alle prescrizioni contenute nelle vigenti norme contrattuali. Inoltre, deve riportare in modo analitico il compenso unitario e complessivo relativo allo straordinario, ai differenziali economici acquisiti ed alle indennità suddivise per competenze feriali, festive, notturne, etc.
2. Il pagamento e l'eventuale accredito presso gli istituti bancari delle spettanze deve avvenire il giorno 27 di ogni mese ed entro il giorno 15 del mese di dicembre per la tredicesima mensilità. Nel caso in cui le date sopra indicate ricadano in giornata festiva o prefestiva il pagamento avverrà il secondo giorno feriale antecedente.

Art. 44

Interessi legali e rivalutazione monetaria

1. Le eventuali somme che l'Ente verserà ai dipendenti in ritardo rispetto ai tempi stabiliti dal contratto nazionale o integrativo sono soggette a rivalutazione monetaria nonché alla corresponsione degli interessi legali. Inoltre tutte le indennità e lo straordinario dovranno essere erogati entro il mese successivo all'effettiva prestazione. In caso contrario l'Ente verserà ai dipendenti oltre alle somme dovute la rivalutazione monetaria nonché gli interessi legali per tutto il periodo di ritardo nell'erogazione.

Titolo VII

Art. 45

Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, o per altra amministrazione a seguito di precedente mobilità, lo stesso sarà considerato in servizio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse della propria Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica nella quale abbia svolto precedentemente la propria attività lavorativa, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto .
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

Art. 46

Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Gli enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 43 del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
3. L'ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio – facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendo all'ente che decide in merito.
4. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 47

Welfare integrativo

1. Le parti concordano di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, 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. In particolare concordano di attivare, in base alla normativa vigente, le seguenti attività di welfare integrativo, che potranno essere integrate tramite ulteriori accordi tra le parti:
   a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno _____ figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad Euro _____;
   b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad Euro _____;
   c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
   d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
   e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.
   f) _____

Art. 48

Previdenza Complementare

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare _____.

Art. 49

Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio tra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti, al fine di stabilire/ristabilire entro il _____, in virtù delle nuove disposizioni del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026, 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.

3. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile o da remoto sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza. Pertanto dall'entrata in vigore del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026 saranno erogati i buoni pasto al personale che ha svolto la propria attività lavorativa in lavoro agile o da remoto nelle modalità previste dal presente comma, se non già previsto.
4. Per quanto riguarda il lavoro agile la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla disconnessione, A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b) dell'art. 41 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) del sopracitato CCNL, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 50
Utilizzo dell'automezzo Personale e di Servizio

1. I dipendenti possono essere singolarmente autorizzati eccezionalmente dal Direttore, per usufruire di autovetture o motomezzi di loro proprietà, per viaggi di servizio, secondo le norme seguenti e l'autorizzazione vene accordata su domanda del dipendente, vistata dal Direttore;
2. L'uso della propria autovettura o del proprio automezzo per singoli viaggi di servizio da parte del dipendente autorizzato, viene acconsentito dal Direttore unitamente all'autorizzazione all'espletamento della missione, previa indicazione dello scopo del viaggio e delle località da raggiungere sull'apposito foglio giornaliero di viaggio;
3. Per l'uso degli automezzi e motomezzi di cui sopra viene accordata un'indennità chilometrica comprensiva di ogni spesa di acquisto, manutenzione, tasse, esercizio delle macchine (benzina, olio, ecc..), secondo le tabelle ACI, salvo successive modificazioni da recepirsi direttamente e non necessitanti di provvedimenti di presa d'atto;
4. Per la liquidazione dell'indennità chilometrica deve essere presentato il foglio chilometri mensile firmato dal dipendente sotto la sua personale responsabilità e vistato dal Direttore, mentre per il personale Assistente Domiciliare sarà vistato dall'Assistente Sociale referente. Dal foglio di viaggio dovranno risultare la data, l'ora della partenza e dell'arrivo, ed i chilometri ammissibili a rimborso, nonché le eventuali pezze d'appoggio per spese diverse obbligatoriamente sostenute in occasione del viaggio;
5. Durante i viaggi di servizio autorizzati é vietato ai dipendenti il trasporto di propri familiari o di persone estranee alla Comunità non interessate al servizio, e in generale l'uso del proprio mezzo per ragioni diverse da quelle autorizzate, salva in tutti i casi l'applicazione delle sanzioni disciplinari, amministrative e penali previste dalle norme vigenti;
6. L'utilizzo dell'auto di servizio è consentito prioritariamente alle Assistenti Sociali, Educatori e altre gure professionali, per le assistenze domiciliari, ed al personale tecnico-amministrativo addetto al Servizio Socio-Assistenziale in possesso di patente di guida categoria B in corso di validità, esclusivamente per esigenze di servizio debitamente autorizzate dal Direttore;
7. E' necessario acquisire la preventiva autorizzazione all'utilizzo dell'auto di servizio, richiedendola al Direttore prima dell'utilizzo dell'automezzo, mediante apposito modulo. Tale autorizzazione rimarrà agli atti e sarà resa disponibile in caso di necessità. Il dipendente, nell'uso del mezzo, è tenuto alla diligenza del buon padre di famiglia e terminato il servizio dovrà riporre il mezzo nell'autorimessa, restituire le chiavi e la documentazione allo stesso consegnata. Nel caso in cui il servizio terminasse dopo la chiusura dell'ordinario orario degli uffici, le chiavi e la documentazione dovranno essere restituite all'inizio della giornata lavorativa successiva;
8. Presso la Segreteria Amministrativa è depositato il registro per l'utilizzo dell'autoveicolo, ove saranno registrati i seguenti dati:
   a) data del viaggio;
   b) la persona che lo effettua;
   c) l'ora di partenza e di arrivo;
   d) la località del viaggio;
   e) il chilometraggio di inizio e fine dell'utilizzo;
   f) eventuali danni o anomalie riscontrate.
9. A cura della Segreteria in un secondo registro "di fornitura" devono essere annotati periodicamente i carichi di carburante, i controlli effettuati, gli eventuali rabbocchi di lubrificanti, la sostituzione dei pneumatici, le riparazioni effettuate ed ogni altro costo relativo all'auto, con indicazione della data e del chilometraggio in cui si è verificato e chi ha provveduto materialmente all'operazione.
10. Il conducente ed i passeggeri sono tenuti al rispetto delle norme del Codice della Strada. In particolare il mancato rispetto delle norme di sicurezza o di altre prescrizioni che comportino la mancata corresponsione

dell'indennizzo assicurativo, comporterà l'eventuale addebito al conducente dei danni subiti dalla Consorzio in ragione delle violazioni stesse, salva l'applicazione delle sanzioni amministrative e disciplinari previste dalle norme vigenti;

11. Il conducente deve comunicare immediatamente il fatto alla Segreteria Amministrativa e procedere come segue:
    a) redigere una dichiarazione relativa alla dinamica del sinistro;
    b) compilare il modulo CID (constatazione amichevole di incidente stradale);
    c) consegnare tutta la documentazione entro il giorno successivo a quello del sinistro.
12. Il danno riconducibile a dolo o colpa grave darà luogo al risarcimento in sede civile a carico del conducente. L'Amministrazione dovrà procedere ad inoltrare la denuncia del sinistro alla compagnia assicuratrice entro e non oltre 5 giorni dall'evento, corredata da:
    a) documentazione ricevuta dal conducente;
    b) fotografie del danno;
    c) eventuale documentazione ai fini della quantificazione economica del danno (preventivo di riparazione)
    d) dichiarazione che il dipendente era in servizio e regolarmente autorizzato.

Art. 51
Politiche di age management

1. Le parti intendono promuovere politiche attive di gestione delle diverse età lavorative, comunemente definite "age management". L'obiettivo è quello di valorizzare l'esperienza del personale con più esperienza al fine di favorire un sano ricambio generazionale e il dialogo intergenerazionale, prevenire l'obsolescenza delle competenze e sostenere le condizioni di salute e benessere organizzativo per tutto il personale, con un'attenzione particolare rivolta ai lavoratori con età superiore ai sessanta anni.
2. Attraverso le misure previste dal presente articolo, l'ente si impegna a perseguire alcuni obiettivi prioritari. In primo luogo, la valorizzazione del personale, garantendo a ciascuno la possibilità di esprimere la professionalità acquisita e favorendo lo sviluppo continuo delle competenze lungo l'intero arco della vita lavorativa. Parallelamente, si intende promuovere il benessere organizzativo, creando ambienti di lavoro che sostengono la produttività individuale e l'efficienza collettiva, nel rispetto delle specificità e delle esigenze personali legate all'età. Fondamentale è anche la tutela della salute, attraverso azioni di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni, nonché il contrasto al fenomeno del burn-out, spesso correlato al logoramento da stress lavoro-correlato. Infine, un obiettivo strategico è il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, al fine di evitare la dispersione del prezioso patrimonio di competenze accumulato negli anni.
3. Per raggiungere questi scopi, l'ente attiva una serie di strumenti operativi, nel rispetto della normativa vigente e delle dinamiche di relazioni sindacali. Quanto al trasferimento di competenze, si promuove il dialogo tra generazioni mediante forme di affiancamento tra personale senior e neoassunti, nonché momenti di formazione tra pari. Al personale con maggiore esperienza che abbia superato i sessanta anni di età può essere prioritariamente affidato il ruolo di tutor per i nuovi inserimenti, durante l'orario di servizio, con una conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle altre attribuzioni proprie del profilo. Questa attività mira a valorizzare il ruolo attivo del lavoratore esperto, riconoscendolo come portatore di un patrimonio di conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni.
4. Sul fronte della flessibilità organizzativa e della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e funzionali del servizio, può essere riconosciuta una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino l'equilibrio tra vita privata e professionale.
5. Per sostenere le migliori condizioni di salute possibili e prevenire l'insorgenza di malattie professionali, per il personale che sia prossimo alla quiescenza possono essere adottate, previa valutazione con il medico competente e compatibilmente con le esigenze organizzative, misure di alleggerimento quali la riduzione del numero di turni notturni o l'esonero dagli stessi, la riduzione della durata del turno o l'esonero dai servizi di pronta disponibilità, nonché, ove possibile e previa eventuale riconversione professionale, l'assegnazione a mansioni che comportino un minor impegno fisico.
6. L'ente si impegna inoltre a garantire la formazione continua per tutto il personale, con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di obsolescenza delle competenze. I piani formativi dovranno tenere conto delle diverse esigenze di apprendimento legate all'età, prevedendo metodologie diversificate e valorizzando il ruolo del personale esperto come formatore interno.
7. L'Ente, con cadenza annuale, effettua il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere dandone informazione alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali e conseguentemente confronto.

Art. 52

Preavviso

1. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il pagamento dell'indennità per l'inosservanza dei termini per il mancato preavviso.
2. Durante il periodo di preavviso è possibile usufruire delle ferie ed computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Art. 53
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

In data 16/11/2026, alle ore 10:30, si è riunita, a seguito di convocazione prot. n. 9102 del 10/11/2026, la delegazione trattante posta dalla parte datoriale e dalla parte sindacale per la sottoscrizione dell'ipotesi/definitiva del CCDI triennio normativo 2026-2028.

Per la Parte Pubblica — *Firme*

Presidente DIRETTORE ANTONIO NUTILO
Componente FUNZIONARIO PARTA FRANCESCA PIERPE
Componente _____
Componente _____
Componente _____

Per la Parte Sindacale

Organizzazione Sindacale CISL FP
Organizzazione Sindacale UIL FPL
Organizzazione Sindacale C.S.A.

RSU