ALLEGATO "A"

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA

ANNO 2023/2025

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3. Obiettivi e strumenti.

Art. 4. Informazione.

Art. 5. Confronto.

Art. 6. Diritti sindacali.

Art. 7. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

## TRATTAMENTO - ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE DECENTRATE

- Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate
- Criteri di ripartizione del Fondo
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
-

### CAPO II – PREMIALITA'

- Criteri per l'attribuzione dei premi
- La performance organizzativa
- La performance individuale
- Differenziazione della performance individuale

## TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8. Nuova classificazione e norme transitorie.

Art.9. Progressione economica all'interno delle Aree (P.E.O.).

Art.10. Progressione economica tra le Aree (P.E.V.).

Art. 11. Incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.12. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Art. 13. Conferimento e revoca degli incarichi di EQ.

Art. 14. Disposizioni particolari e compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ.

## TITOLO IV – SALARIO ACCESSORIO

Art. 15. Principi generali.

Art. 16. Indennità condizioni di lavoro.

Art. 17. Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022).

Art. 18. Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022).

Art. 19. Buono Pasto (art. 35 CCNL 16/11/2022).

## TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 20. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022).

Art. 21. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022).

Art. 22. Riposo compensativo turnisti (art. 7, c. 4, lett. ac, CCNL 16/11/2022).

## TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23. Disposizione finale.

**Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro**

# TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro e con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
4. Esso ha validità 01/01/2023 -31/12/2025, prorogabile fino al nuovo CCDI.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
6. Il presente CCDI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
7. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto del citato accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa su dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate annuale E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
8. Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte nell'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richiesta. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
9. Per quanto non previsto in questo CCDI si fa riferimento al CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente.

## Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controversie

1. Qualora insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma , per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

# TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

## Art. 3 Obiettivi e strumenti.

1. Il sistema delle relazioni sindacali. nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni Sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) partecipazione
   b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta, in:

a) informazione;
b) confronto;
c) organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

**Art. 4 Informazione.**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente ed in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/12/2022.

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, comma 2, del CCNL 16/11/2022, di procedere ad 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 è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n° 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS..

**Art. 5 Confronto.**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

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

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022 :
   a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
   b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
   c) l'individuazione dei profili professionali;
   d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
   e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
   f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31, del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
   g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6, del CCCNL 16/11/2022;
   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;
   j) 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;
   k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
   l) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 del CCNL 16/11/2022.
   m) Istituzione del servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

n) Le materia 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 venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;

o) Criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 ( Norme di prima applicazione );

p) Gli andamenti occupazionali;

q) Linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

**r)** Materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale Educativo e Scolastico;

**Art. 6 Diritti sindacali.**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con almeno tre giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili di Area trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

   Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea e autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in venti minuti prima e venti minuti dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.
5. L'Amministrazione può assicurare idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018 compatibilmente con le attività di servizio.
6. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
7. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail con congruo anticipo (non inferiore a tre giorni) al Servizio Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
8. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare l'Area di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
9. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'Ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

**Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, tempi e procedure.**

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 CCNL 16/11/2022.
3. In applicazione del presente CCDI il Presidente della delegazione di parte pubblica che presiede la contrattazione, verificherà, ad inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui e individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
   - i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
   - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
   - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del vigente CCNL 16/11/2022;

- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84bis del CCNL 16/11/2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
- l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, CCNL 21/05/2018;
- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 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 pluri-mensile;
- l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16/11/2022 in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022;
- 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;
- l'elevazione del periodo di 1 3 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi-periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
- 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;
- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. art. 33, comma 3, del CCNL del 16/11/2022;
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/2022, 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;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- il valore dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo:
- integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 9, del CCNL 16/11/2022 in materia di turni di lavoro notturni.
- individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022;
- definizione della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022.
- previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la loro attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01/04/1999;

RS

## TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I- RISORSE DECENTRATE

1) La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, e di esclusiva competenza dell'ente.

2). Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. 611 del 26/06/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta, e allegato al presente CCI.

3). La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato, deve avvenire entro ii 30 aprile di ogni anno ed e oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5 del presente CCI.

4).Ove nel bilancio sussista la relativa capacita di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanta finalizzate a quanta 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. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e le risorse stanziate ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

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 i requisiti, previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023 e smi. 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.

6. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.

7. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

**Utilizzo del Fondo risorse decentrate**

1. Le risorse del Fondo annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- indennità per attività prestata in giorno festive ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16/11/2022
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanta stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza cantabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017

• compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;

• differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili

• "assegno ad personam", attribuito in caso di progressione verticale qualora ii trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione

• risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022

• Incentivi economici del personale educative - scolastico per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico

• Incentivi economici per ii persona le utilizzato in attività di docenza

2). Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per ii 30% alla performance individuale.

3). Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018

**Criteri di ripartizione del Fondo**

1). Le risorse del Fondo annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente paragrafo ( Utilizzo del fondo risorse decentrate ), per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2). Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 611 del 26/06/2023, oggetto di ripartizione, ammontano a euro_____ al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

• i differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022

• quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

• incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;

• l'indennità che continua ad essere corrisposta al persona le della ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

3). Tali risorse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del presente CCI;

**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1). I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo, :

• incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016,

• gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. 15.12.1997, n. 446);

• gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.l, comma 1091 L. n. 145/2018);

• i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000

• i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003

• proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unita di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale

• diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);

• compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;

• compensi connessi agli effetti applica ivi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.

• i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;

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

2). L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanta previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri d i ripartizione del Fondo.

## CAPO II - PREMIALITA'

### Criteri per l'attribuzione dei premi

1). L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2.In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.

3). Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.

4). La produttività organizzativa o di struttura e correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il .... % delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante....% delle risorse e rivolto al riconoscimento della performance individuale.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro ii primo trimestre dell'anno successivo;

- informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con ii/la dipendente;

- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con ii dirigente di riferimento

- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con i dirigente di' riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione

### La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse, articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2). Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

3). L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene secondo le modalità e i criteri stabiliti dal Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance per il triennio 2023-2025 approvato con delibera di Giunta Municipale n. 75 del 07/07/2023.

**La performance individuale**

1). Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato secondo le modalità e i criteri stabiliti dal Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance per il triennio 2023-2025 approvato con delibera di Giunta Municipale n. 75 del 07/07/2023.

**Differenziazione della performance individuale**

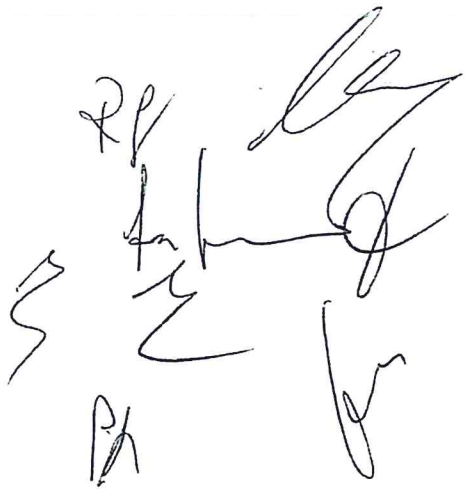
1). Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, e attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 5.% del persona le a tempo indeterminato per ogni Area/Settore

# TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE.

## Art. 8 Nuova classificazione – (art. 12 e 13 CCNL 16/11/2022).

1. A decorrere dal 01/04/2023, come previsto dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022, entra in vigore il nuovo sistema di classificazione, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
   - Area degli Operatori;
   - Area degli Operatori Esperti;
   - Area degli Istruttori;
   - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Il personale in servizio alla data del 01/04/2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella "B" di Trasposizione allegata al CCNL 16/11/2022.
3. Al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
   Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del 01/04/2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino alla loro naturale scadenza.
4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data del 01/04/2023 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
5. Fermo restando il potere di autotutela dell'Amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle Aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'Amministrazione, già bandite prima del 01/04/2023, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella "B" di trasposizione.



6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n° 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate da questo Ente, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31/12/2025, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella "C" di corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022, come indicato al comma 6, dell'art. 13 del suddetto CCNL.

7. I criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sono definiti secondo i seguenti elementi di valutazione:

   • Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato • Titolo di studio — peso percentuale del 20%; peso percentuale del 20%;

   - Competenze professionali, quali, ad esempio, competenze acquisite attraverso percorsi formativi o nei contesti lavorativi, competenze certificate da soggetti legittimati (informatiche, linguistiche, ecc.), abilitazioni professionali — peso percentuale del 20%
   - Esperienza maturata nel servizio specifico messo a concorso, che hanno comportato un miglioramento delle conoscenze e delle capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate nello stesso servizio — peso percentuale del 20%
   - Incarichi, deleghe e abilitazioni per operare in nome e per conto dell'Ente — peso percentuale del 10%
   - Incarichi regolarmente autorizzati e svolti presso altri Enti nei tre anni precedenti — peso percentuale del 10%

8. Le progressioni di cui al comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n° 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022.

## Art. 9 Progressione economica all'interno delle Aree (P.E.O.) - (art. 14 CCNL 16/11/2022).

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, 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 Tabella "A" allegata al CCNL 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 dal 01/04/2023 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro Ente o Amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area (di seguito denominata P.E.O.), 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 di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

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

   b) Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna Area, nel limite delle risorse di cui al comma 3 del presente CCDI, previste per la copertura finanziaria degli stessi, viene prevista, in modo selettivo;

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

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

      - Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità — peso percentuale del 40%;

- Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo — peso percentuale del 40%;
- Incarichi, deleghe e abilitazioni per operare in nome/per conto dell'Ente — peso percentuale del 10%;
- Incarichi regolarmente autorizzati e svolti presso altri Enti — peso percentuale del 7%;
- Al personale che non abbia conseguito P.E.O. da oltre 3 anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo: per 6 anni ed oltre — peso percentuale del 3%;
  in alternativa: per 5 anni — peso percentuale del 2%;
  in alternativa: per 4 anni — peso percentuale del 1%;

e) In caso di parità di punteggio finale determinato come sopra descritto, si darà priorità al dipendente con più anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità, si darà priorità al dipendente più anziano di età.

3. La P.E.O. di cui al presente articolo, è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 ed è attribuita con decorrenza dal 01 Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 16/11/2022.
5. I "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra Aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 del medesimo CCNL 16/11/2022.
6. L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della P.E.O..

**Art. 10 Progressione economica tra le Aree (P.E.V.) – (art. 15 CCNL 16/11/2022).**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n° 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplinale progressioni economiche tra le Aree (di seguito denominate P.E.V.) tramite procedura comparativa basata:
   - Sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
   - Sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
   - Sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno;
   - Sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di passaggio all'Area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova, ai sensi dell'art.
   25, comma 2 del CCNL 16/11/2022, e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo Risorse Decentrate.
3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova Area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della P.E.O. risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo Risorse Decentrate, la differenza assorbibile nelle successive P.E.O..

**Art. 11 Incarichi di Elevata Qualificazione - (art. 16 CCNL 16/11/2022).**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16/11/2022. Tali posizioni richiedono:
   - Responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento dell'Ente;

- Conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie, di ricerca e di sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

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

   b) Posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum..

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.

4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'Area degli Istruttori o degli Operatori Esperti.

## Art. 12 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato - (art 17 CCNL 16/11/2022).

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 10 del presente CCDI è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. L'Ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di lege e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 10, comma 4, del presente CCDI, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

4. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato nel proprio assetto organizzativo), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

## Art. 13 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ - (art. 18 CCNL 16/11/2022).

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore ad anni tre con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime modalità.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 10 del presente CCDI.

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

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui la presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 11 del presente CCDI. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3 del presente CCDI.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 11 del presente CCDI.

**Art. 14 Disposizioni particolari e compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ.**

1. Riguardo le disposizioni particolari sugli incarichi di EQ si richiama l'art. 19 del CCNL 16/11/2022, che qui si intende integralmente riportato.
2. Riguardo i compensi aggiuntivi per i titolari di EQ si richiama l'art. 20 del CCNL 16/11/2022, che qui si intende integralmente riportato.

## TITOLO IV – SALARIO ACCESSORIO

**Art. 15 Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time verticale) e agli eventuali giorni/mesi di servizio con le specifiche di seguito indicate negli articoli successivi.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le Aree professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

**Art. 16 Indennità condizioni di lavoro - (art. 70bis CCNL 21/05/2018).**

1. Gli Enti corrispondono una unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio:**
   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli (l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni);
   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzione non conciliabile con reperibilità, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata (la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni).

   A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
   Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, a consuntivo, sula base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze da parte del Servizio Risorse Umane sulla scorta di certificazione dal Responsabile di Area.

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

   A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
   Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili c/o le Aree professionali di appartenenza. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, a consuntivo, da parte del Responsabile di Area.
4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
   - Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.
   - Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

   E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
   L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, a consuntivo, da parte del Responsabile di Area sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

L'indennità di cui al presente articolo è stabilita come segue ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto con part-time verticale, come richiamato dal comma 2, dell'art. 15 del presente CCDI.:

| | | |
|---|---|---|
| a) | personale esposto a disagio | € 2,50/giorno; |
| b) | personale esposto a rischio | € 2,50/giorno; |
| c) personale addetto al maneggio valori: | | |
| | media mensile di valori di cassa maneggiati fino a € 1.000,00 | € 1,00/giorno |
| | media mensile di valori di cassa maneggiati da € 1.001,00 fino a € 3.000,00 | € 4,00/giorno |
| | media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000,00 | € 5,00/giorno |
| | | |

**Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità - (art. 84 CCNL 16/11/2022).**

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta al lavoratore, appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori Esperti ed Operatori, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 10 del presente CCDI, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare, secondo la seguente graduazione:
   a) le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi per € 300,00;
   b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali per € 300,00;
   c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile per € 300,00;
   d) le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori per € 300,00;
   e) le funzioni di RUP per € 300,00;
   f) particolari incarichi diversi dalle ordinarie mansioni d'ufficio dell'Area Operatori per € 300,00;
   g) particolari incarichi diversi dalle ordinarie mansioni d'ufficio dell'Area Operatori Esperti per € 450,00;
   h) particolari incarichi diversi dalle ordinarie mansioni d'ufficio all'Area Istruttori per € 1.500,00;
   i) particolari incarichi diversi dalle ordinarie mansioni d'ufficio all'Area Funzionari per € 2.000,00;
   j) le funzioni di Funzionario Responsabile dei Tributi nominato con apposita delibera di G.M. per € 1.500,00;

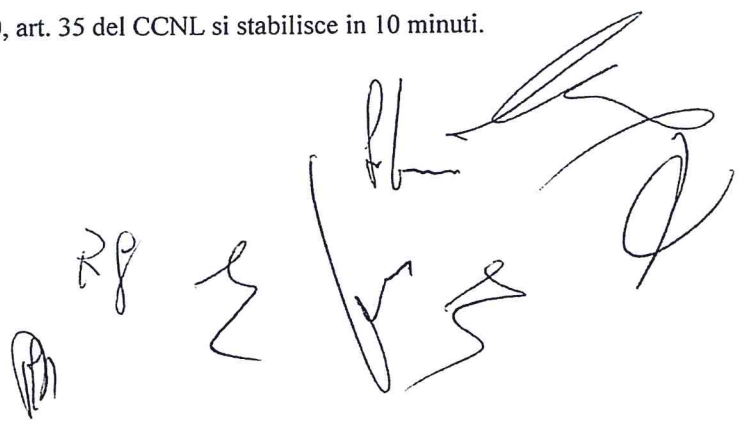
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo conferimento dell'incarico con apposito provvedimento formale, ove si attribuisce anche formale responsabilità. Tutte le indennità predette sono cumulabili tra loro, se vi sono i presupposti. Le indennità di cui alla lettera c) presuppongono il coordinamento di mezzi e di persone.
3. Le indennità di cui alle lettere a) e d) del presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità di cui all'art. 15 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità di cui all'art. 15 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che le indennità di cui al presente articolo vengano erogate proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato, ma non sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale). Si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno la metà dei giorni previsti dalla propria articolazione oraria mensile. Si stabilisce che le suddette indennità vengano erogate annualmente, in unica soluzione, a consuntivo, da parte del Responsabile di Area di appartenenza di ciascun dipendente.
5. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili di Area dovranno fare riferimento sono le seguenti:
   a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
   b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
   c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
   d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane.
7. L'importo del Fondo necessario a finanziare le indennità di cui al presente articolo è determinato di anno in anno in sede di Contratto Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate.

**Art. 18 Differenziazione del Premio Individuale - (art. 81 CCNL 16/11/2022).**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.
3. In ogni caso la suddetta maggiorazione di premio individuale potrà riguardare non più del 10% del personale valutato positivamente nell'anno di riferimento.

**Art. 19 Buono Pasto - (artt. 34 e 35 CCNL 16/11/2022).**

1. Si richiamano gli art. 34 e 35 del CCNL 16/11/2022 e si specifica che al personale impegnato in manifestazioni, eventi o calamità naturali che rende la propria prestazione lavorativa oltre le sei ore per garantire il regolare svolgimento di servizi di protezione civile, vigilanza e di polizia locale è riconosciuta la possibilità di effettuare la pausa pranzo all'inizio o alla fine del proprio turno lavorativo e compete il buono pasto, come previsto dal comma 1 dell'art. 34 e dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022.
2. La durata della pausa pranzo ai sensi del comma 10, art. 35 del CCNL si stabilisce in 10 minuti.



# TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

## Art. 20 Indennità di funzione - (art. 97 CCNL 16/11/2022).

1. L'Ente può erogare al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari appartenente al corpo di Polizia Municipale, che non risulti titolare di incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da erogare annualmente per dodici mensilità, in unica soluzione, a consuntivo elevabili fino a un massimo di 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Comandante del Comando di Polizia Locale, con qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ: Euro _____ annui;
b) Vice Comandante del Comando di Polizia Locale, con qualifica di Ufficiale, qualora non incaricato di EQ: Euro _____ annui;
c) Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di EQ con funzioni di coordinamento e controllo Euro _____ annui;
d) Sottufficiale di Polizia Locale, Area Istruttori Euro _____ annui;
e) Agente di Polizia Locale, Area Istruttori Euro _____ annui;

Le somme dovute verranno eventualmente attribuite nella ripartizione annuale del fondo.
A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità anche attraverso l'attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 del codice della strada.

4. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16/11/2022;
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 19 del presente CCDI;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuate e collettiva;
   e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 16 del presente CCDI;
   f) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

## Art. 21 Indennità di servizio esterno - (art. 100 CCNL 16/11/2022).

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera pari ad € 3,00/giorno ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto con part-time verticale, come richiamato dal comma 2, dell'art. 14 del presente CCDI.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, a consuntivo, sulla base della certificazione del Responsabile dell'Area/Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa e il numero di giornate lavorative per le quali spetta la corrispondente indennità.

4. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, del CCNL del 16/11/2022;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate.

**Art. 22 Riposo compensativo turnisti - (art. 7, comma 4, lett. ac, CCNL 16/11/2022).**

1. Al personale turnista che presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, è riconosciuta la possibilità di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16/11/2022; 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.

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

**Art. 23 Disposizione finale.**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

**Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro**

- Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali

- 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.

- L'ente 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 ii 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, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio. a tutti gli effetti.

- L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi

- 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 per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione.

- 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 rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

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

- Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopa aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10

giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

- In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

FP CGIL Maggiore Vincenzo

CISL FP

C.S.A.

RSU

E.S.E. FGIL

Pulvirenti Angela