



COMUNE DI PONTINIA

PROVINCIA DI LATINA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 – 2025

A seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta comunale ha autorizzato la parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Pontinia il giorno ____ del mese di _____ alle ore _____ ha avuto luogo la riunione di delegazione trattante, per la firma definitiva del presente CCDI 2023 – 2025, composta,

per la parte pubblica dal

Presidente/Vice Presidente _____,

e dai Componenti :

e per la parte sindacale, dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali e dalla R.S.U. aziendale:

FP CGIL - _____

CISL FP - _____

UIL FPL - _____

R.S.U. _____

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche.
- Art. 2 – Interpretazione autentica
- Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 - Soggetti sindacali

TITOLO II – RISORSE ECONOMICHE E CRITERI DI EROGAZIONE

- Art. 5 – Fondo risorse decentrate
- Art. 6 – Fondo costituzione Elevate Qualificazioni
- Art. 7 - Utilizzo fondo risorse decentrate
- Art. 8 – Lavoro straordinario
- Art. 9 – Straordinario reso in caso di eventi straordinari
- Art.10 – Banca delle ore
- Art.11 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art.12 – Differenziazione del premio individuale
- Art. 13 – Progetti speciali
- Art. 14 - Criteri per l’attuazione di compensi derivanti da leggi speciali
- Art. 15 – Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai servizi conto terzi
- Art. 16 – Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

TITOLO III – PROGRESSIONI NELLE AREE E TRA LE AREE

- Art. 17 – Progressioni economiche all’interno delle Aree
- Art. 18 – Progressioni economiche tra le Aree

TITOLO IV - ISTITUTI NORMATIVI ED ISTITUTI ECONOMICI

- Art.19 – Principi e criteri generali per il sistema indennitario
- Art. 20 – Indennità di condizioni di lavoro
- Art. 21 –Indennità specifiche responsabilità
- Art. 22 – Incentivi ai messi notificatori
- Art. 23 – Turnazioni
- Art. 24 – Orario di lavoro
- Art. 25 – Orario multiperiodale
- Art. 26 – Reperibilità
- Art. 27 – Riduzione orario lavoro
- Art. 28 – Orario lavoro flessibile
- Art. 29 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 30 – Servizio mensa e buoni pasto

TITOLO V –FORMAZIONE, SICUREZZA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Art. 31 – Salute, sicurezza e benessere organizzativo
- Art. 32 – Vestiario
- Art. 33 – Welfare integrativo
- Art. 34 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
- Art. 35 – Attività formative

TITOLO VI – SEZIONI CONTRATTUALI

POLIZIA LOCALE

- Art. 36 – Indennità di funzione
- Art. 37 – Differenziale stipendiale maggiorato

Art. 38 – Indennità di servizio esterno
Art. 39 – Prestazioni aggiuntive per conto terzi
Art. 40 – Fondo previdenza complementare
Art. 41 – Dispositivi di protezione e divise

ORDINI ED ALBI PROFESSIONALI

Art. 42 – Personale iscritto ad Ordini ed Albi Professionali

PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO ASSISTENZIALI

Art. 43 – Personale destinatario

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA

Art. 44 – Nuova modalità organizzativa del lavoro
Art. 45 – Trattamento economico
Art. 46 – Rinvii

ALLEGATI:

A) Costituzione e riparto Fondo salario accessorio anno 2023

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di seguito denominato CCDI, sottoscritto ai sensi degli Artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrato nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCDI ha validità ed efficacia quando sia sottoscritto dalla maggioranza dei componenti RSU e da una o più OO.SS. di cui all'Art. 7 comma 2 del CCNL del 16/11/2022 più rappresentative all'interno dell'ente in termini di iscritti. Qualora la RSU non possa sottoscrivere il Contratto (per decadenza, mancata elezione, mancata deliberazione a maggioranza) lo stesso è valido se sottoscritto da una o più OO.SS. più rappresentative in termini di iscritti e voti RSU.
4. Il presente CCDI ha durata triennale. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 3 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
5. Gli effetti economici del presente CCDI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal presente contratto.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto. Il confronto può essere riaperto in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche previste dal successivo comma.
7. Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 8 comma 8 del CCNL del 16/11/2022, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCDI.
8. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL del 16/11/2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.
9. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra i diversi impieghi. Nelle more della rinegoziazione dei predetti criteri di ripartizione, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.
10. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto con quanto nello stesso riportato e per gli istituti nello stesso disciplinati.

Art. 2 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ai sensi dell'Art. 3 comma 5 del CCNL del 16/11/2022 le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCDI.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente Art. 1 comma 5.

Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli Artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), del CCNL del 16/11/2022; che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'Art. 4 del presente CCDI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
7. La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 - Informazione (che deve comunque essere preventiva)
 - Confronto (che di norma va avviato dalla parte pubblica)
 - Organismo paritetico per l'innovazione
8. La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
9. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'Art.6 del CCNL del 16/11/2022, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale

strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.

10. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
11. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 – Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'Art. 3 del presente CCDI, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 16/11/2022
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

TITOLO II – RISORSE ECONOMICHE E CRITERI DI EROGAZIONE

Art. 5 – Fondo per risorse decentrate: costituzione (Art. 79 CCNL del 16/11/2022)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'Art. 1 comma 7 del presente CCDI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'Art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'Art. 79 del CCNL del 16/11/2022 e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'Art. 79 comma 2 del CCNL del 16/11/2022 sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle eventuali condizioni previste. Al fine di rendere pienamente esigibile gli istituti economici richiamati nel successivo Art. 6 del CCI, le Parti possono procedere anche alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo sulla ripartizione annuale delle risorse in attesa della formale approvazione del bilancio che contenga le risorse del Fondo integrate nella parte variabile. Solo successivamente si procederà ad attivare le procedure previste dall'Art. 8 comma 7 del CCNL del 16/11/2022.
3. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate
4. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CCDI, potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 gg per le materie di cui all'Art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) comma 4 lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL del 16/11/2022 o di 45 gg per le materie di cui all'Art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) comma 4 lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del medesimo CCNL del 16/11/2022.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio

e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti che sono parte integrante e allegata al presente CCDI.

6. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'Art.79 del CCNL del 16/11/2022 come da Allegato A al presente CCDI anche per la costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL del 16/11/2022.
7. In fase di avvio della contrattazione per la redistribuzione delle risorse decentrate, le OO.SS. potranno verificare le condizioni di possibile incremento del fondo previste dal CCNL del 16/11/2022 e da disposizioni di legge quali il D.L. n. 13/2023 per gli Enti attuatori del PNRR, non rientranti nel tetto dell'Art.23 del Dlgs 75/2017.

Art. 6 – Costituzione del Fondo per remunerare le Elevate Qualificazioni (Art. 17 e succ. del CCNL del 16/11/2022)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'Art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione a carico del bilancio dell'Ente per l'anno 2023 è individuato come da Allegato A al presente CCDI.
3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'Art. 7 comma 4 lett u) del CCNL del 16/11/2022.
4. La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni, ovvero le ulteriori materie rimesse al CCDI sono disciplinate da un apposito regolamento comunale.

Art. 7 – Fondo risorse decentrate: criteri di utilizzo (Art. 80 CCNL del 16/11/2022)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'Art.80 del CCNL del 16/11/2022 e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'Art.5 del presente CCDI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCDI, come da Allegato A.
2. Le risorse stabili del fondo delle risorse decentrate sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici fissi individuati dall'Art.80 comma 1 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 8 – Lavoro straordinario (Art. 32 CCNL del 16/11/2022)

1. Il valore economico del lavoro straordinario per l'anno 2023 è quantificato nella misura di € 4.385,31 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31/12/1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'Art. 67 comma 2 lett e) del CCNL del 21/05/2018.
2. Ad inizio di ogni anno si procederà alla ripartizione del budget fra i Settori dell'Ente. Entro il mese di ottobre si procederà ad una ricognizione delle ore di lavoro straordinario già retribuite,

e ad un'eventuale, se necessaria, ripartizione delle somme ancora a disposizione tra settori in relazione alle esigenze rappresentate dai rispettivi responsabili.

3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'Art.14, comma 4 del CCNL del 31/03/1999 in 180 ore annue.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata in sede di liquidazione. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente secondo la vigente normativa contrattuale.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'Art. 79 comma 2 lettera d).

Art. 9 – Straordinario reso in caso di eventi straordinari o calamità naturali oppure in caso di consultazioni elettorali/referendarie

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari o calamità naturali su richiesta del Responsabile della Protezione civile oppure in caso di consultazioni elettorali/referendarie non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario.
2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
3. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'Art.20 comma 1 lettere c), d) ed e) del CCNL del 16/11/2022.

Art. 10 – Banca delle ore (Art. 33 del CCNL del 16/11/2022)

1. È istituita la banca delle ore, un conto individuale in cui su richiesta del dipendente vengono fatte confluire le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal Responsabile del Settore ove lo stesso è incardinato, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore coincide con quello individuato ai sensi del precedente Art. 8 comma 3.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione ovvero come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.11 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi

miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'Art. 5 del CCNL del 16/11/2022.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.
4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'Art. 5 comma 3 lett i) del CCNL del 16/11/2022.
6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il Responsabile del Settore ove il dipendente è incardinato convochi tempestivamente l'interessato affinché possano essere adottati gli opportuni interventi correttivi proposti dal Responsabile. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un R.S.U. A conclusione del periodo di valutazione la scheda di individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere alla Commissione di Garanzia istituita in seno all'Ente al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.
7. Relativamente ai criteri di ripartizione delle somme destinate alla premialità, le Parti definiscono di attribuire:
 - a) Alla performance organizzativa intesa come Struttura/Ente, una percentuale pari al 9,83% delle somme individuate che per l'anno 2023 risulta pari ad € 28.400,00.
 - b) Alla performance individuale, una percentuale pari al 58,17% delle somme individuate che per l'anno 2023 risultano pari ad € 168.000,00.
 - c) Le somme destinate alla performance sono ripartite fra i Settori cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria tra cui il PEG, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato e delle Aree professionali cui il medesimo personale appartiene.
8. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - a) infortunio sul lavoro;
 - b) assenza per ricovero ospedaliero;
 - c) assenza per terapie salvavita;
 - d) congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
 - e) congedo parentale al 100%;
 - f) permessi di cui alla L. 104/1992;

- g) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'Art. 5 della L. n. 52/2001;
 - h) assenze per attività di volontariato di cui all'Art. 9 del D.P.R. n. 194/2001;
 - i) permessi di cui all'Art. 21 comma 2 del CCNL del 06/07/1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;
 - j) permessi, distacchi ed aspettative sindacali.
9. La corresponsione dei premi inerenti la performance organizzativa e individuale avviene secondo le tempistiche indicate nel regolamento comunale vigente approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 17/03/2022 e in ogni caso entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di valutazione.
 10. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree di cui all'Art. 14 CCNL del 16/11/2022 (cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree di cui all'Art. 15 CCNL del 16/11/2022, nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
 11. Le schede di valutazione vengono inserite nel fascicolo personale istituito ai sensi dell'Art. 27 del CCNL del 16/11/2022.
 12. I Responsabili di Settore dovranno individuare modalità condivise, oggettive ed omogenee di applicazione delle metodiche di valutazione per evitare grosse sperequazioni tra i vari settori nel definire le valutazioni individuali dei lavoratori.

Art. 12 – Differenziazione del premio individuale

1. Il premio individuale viene determinato in maniera ponderata in funzione dei seguenti elementi:
 - a) Area di appartenenza del dipendente espressa sulla base dei seguenti coefficienti: 1,00 per gli operatori; 1,01 per gli operatori esperti; 1,11 per gli istruttori; 1,29 per i funzionari.
 - b) Punteggio conseguito in sede di valutazione individuale così come risulta dalla scheda di valutazione.
 - c) Periodo di servizio effettivo presso il Settore di assegnazione: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica i periodi di mancato servizio per cause quali la presa di servizio in corso d'anno oppure la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (per assunzione a tempo determinato, mobilità verso altra struttura, pensionamento...).
 - d) Relativamente agli eventuali rapporti di lavoro part time, opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
2. In particolare il sistema prevede le seguenti fasi:
 - Si determina il totale dei punti come sommatoria del numero di dipendenti appartenenti a ciascuna Area ponderata con il coefficiente assegnato alla rispettiva Area di appartenenza.
 - Si determina il valore-punto dividendo le risorse disponibili (a loro volta date dalle quote di performance individuale ed organizzativa) per il totale dei punti effettivamente attribuiti.
 - Si determina la premialità individuale nominale, intesa come massimo valore a cui ciascun dipendente può aspirare, ponderando il valore-punto con il coefficiente della rispettiva Area di appartenenza.
 - Si determina la premialità effettiva riparametrando il valore nominale valido per ciascun dipendente con il punteggio di valutazione conseguito e l'effettiva presenza in servizio, tenendo conto di quanto esposto al precedente Art. 11 comma 9.
3. Oltre all'attribuzione della premialità individuale a cui accede l'intero personale non dirigenziale, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita ai sensi dell'Art. 81 del CCNL del 16/11/2022

la maggiorazione del premio individuale.

4. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni Settore, ad un numero massimo pari a due dipendenti (Art. 81 comma 3 CCNL del 16/11/2022) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità e purchè le stesse non abbiano riportato un punteggio inferiore a 90 su 100.

Qualora in un Settore non risultino verificate le condizioni sopra esposte sulla base delle quali erogare la premialità aggiuntiva, la stessa potrà essere assegnata a dipendenti appartenenti ad altri Settori anche eccedendo il limite delle due unità per Settore, purchè le valutazioni dei dipendenti non siano inferiori a 90 su 100.

Le Parti concordano sul fatto che l'istituto di cui al presente comma verrà applicato in via sperimentale, riservandosi di concordare eventuali correttivi a seguito delle necessità che dovessero emergere dalle successive valutazioni e considerazioni effettuate.

5. Relativamente all'attribuzione del premio aggiuntivo di cui al comma precedente, in caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) Il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti.
 - b) La migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei 3 anni precedenti, partendo da quella più recente.
6. Al personale avente diritto alla maggiorazione del premio individuale è riconosciuta una maggiorazione nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla premialità. Le eventuali risorse residue verranno destinate alla performance del personale.

Art. 13 – Progetti speciali

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più Progetti speciali di miglioramento, a valere sulle risorse previste nel medesimo articolo.
2. A tale scopo, su indicazione dell'organo politico di governo, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi ulteriori che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo da indicarsi comunque tra gli obiettivi indicati nel PEG o in altro analogo documento di programmazione della gestione.
3. Il negoziato per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione sarà avviato prima dell'implementazione del progetto e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 45 giorni per lo svolgimento delle trattative.
4. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi e la validazione del suo valore economico è di competenza della delegazione trattante.
5. La rendicontazione, che dovrà essere trasmessa all'OIV, dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno. Il compenso sarà liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione.
6. La liquidazione della produttività correlata al progetto sarà liquidata contestualmente alla performance individuale e organizzativa.
7. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra Settori e lo spirito collaborativo tra Uffici, ogni Responsabile prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri Settori coinvolgendo i Responsabili competenti onde estendere e valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

Art. 14 – Criteri per l’attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall’Art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, in cui si prevede che *“l’attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi”*, le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell’ambito dell’attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L’Ente adotta specifici regolamenti oppure, laddove consentito, determinazioni successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCDI:
 - a) Regolamento per 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).
 - b) Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all’Art. 45 del D.Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.
 - c) Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell’ente (Art. 9, D.L.n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7).
 - d) Disciplina per i compensi ISTAT.
 - e) Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011.
 - f) Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003
 - g) Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96.
 - h) Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall’Art.22 bis c. 3 bis del D.L. n. 50/2017.
 - i) Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all’Art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l’attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all’interno delle scuole di ogni ordine e grado.
 - j) Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.
3. I Responsabili di Settore nei quali sono incardinati gli uffici preposti alle attività regolamentate di cui sopra assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro attribuiti, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

Art. 15 – Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai servizi conto terzi

1. Al fine di favorire l’innovazione dell’organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l’Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell’utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse di cui all’Art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale

interessato, sarà a cura di ciascuna Ufficio coinvolto che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata all'Ufficio Ragioneria, comunicherà all'Ufficio Personale.

Art. 16 – Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione ed autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'Art. 18 del CCNL del 16/11/2022.
2. Per l'anno 2023 viene confermato l'importo complessivo già destinato alle Elevate Qualificazioni attualmente titolari di un incarico. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato.

TITOLO III – PROGRESSIONI NELLE AREE E TRA LE AREE

Art. 17 – Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. 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 di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'Art. 79 del CCNL del 16/11/2022.
3. Gli importi dei differenziali attribuibili a ciascuna Area, previsti dall'Art. 78 del CCNL del 16/11/2022, sono quelli della tabella A del CCNL del 16/11/2022, ai quali vanno aggiunti i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali.
4. La procedura per il conferimento avviene secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento comunale.
5. L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'Art. 7 del CCNL del 16/11/2022 che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti verranno indicati i fattori di valutazione.
6. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'Art. 8 comma 1 del CCNL del 16/11/2022.
7. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
8. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio competente, osservazioni o istanze per la revisione del punteggio assegnato. A tali istanze si dovrà dare riscontro entro 10 giorni.
9. Qualora vi sia un riscontro negativo, l'interessato può proporre ricorso entro 5 giorni dalla risposta. Per la valutazione dei ricorsi è istituita una Commissione di garanzia costituita dai Responsabili di Settore e presieduta dal Segretario comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

10. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
11. Il “differenziale stipendiale” ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

Art. 18 – Progressioni tra le Aree

1. Al fine di valorizzare al massimo le risorse umane, quale elemento strategico e fattore basilare di successo dell’azione dell’Ente le parti convengono di dare piena attuazione alle norme che permettono all’Ente di effettuare le progressioni verticali, di cui all’Art.52, comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001, sia ordinarie, con riserva del 50% dei posti da coprire al personale che ha il requisito del titolo di studio per l’accesso dall’esterno, sia in applicazione all’Art. 13 CCNL del 16/11/2022 e prevedere i criteri per l’effettuazione passaggi tra le aree in deroga al titolo di studio secondo il vigente regolamento comunale e destinare a tale scopo lo 0,55% del monte salari anno 2018, così come previsto dal c. 8 del predetto articolo.

TITOLO IV – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 19 – Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti tale ristoro.
2. L’Art. 80 comma 2 del CCNL del 16/11/2022 prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità per condizioni di lavoro, di cui all’Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, come integrato dall’Art.84-bis del CCNL del 16/11/2022;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’Art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’Art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL del 16/11/2022;
 - d) Indennità di funzione di cui all’Art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all’Art. 100 del CCNL del 16/11/2022;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’Art. 67, comma 3 lettera f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all’Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
 - f) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all’Art. 70- quater del CCNL del 16/11/2022, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all’Art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali diparte stabile.
3. Il presente CCDI definisce le condizioni ed i criteri per l’erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell’Ente.
4. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto

- di lavoro a tempo parziale;
- c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
 - e) sono erogate al personale interessato entro il mese successivo alla relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.
5. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.
 6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
 7. In sede di prima applicazione, in base dei criteri previsti nel presente CCDI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Responsabile di Settore, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nel proprio Settore e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCDI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1 gennaio 2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Responsabile di Settore.
 8. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiante, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
 9. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Responsabile in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.
 10. I provvedimenti sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
 11. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art. 20 – Indennità di condizioni di lavoro (Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e Art. 84 bis CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro in applicazione dell'Art. 7, comma 4 CCNL del 16/11/2022 sono quantificate, per l'anno in corso, con un apposito stanziamento delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'Art. 80 CCNL del 16/11/2022. L'indennità condizioni di lavoro, laddove riconosciuta, non potrà essere inferiore ad 1,00 euro al giorno né superiore al valore giornaliero massimo di euro 15,00.
2. Al personale dell'Ente, cui non siano stati conferiti incarichi di posizione organizzativa o di specifiche responsabilità che esegue prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a fattori di rischio e, pertanto, pericolose o potenzialmente dannose per la salute)

e/o che svolge attività disagiate e/o implicanti maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità.

3. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

Fattore	Ambito di riferimento	Indennità €/giorno
a) Presenza di rumore, variazioni climatiche, escursioni termiche, fumi, valori...		3,00
b) Orario di lavoro spezzato o multiperiodale (esclusa turnazione)		3,00
c) Stress relazionale legato ad una continua e prolungata attività di front-office (almeno 4 ore medie al giorno e 16 ore medie a settimana) oppure per rapporti con specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili o in condizioni di disagio sociale o materiale.	-Servizio Sociale -Ufficio Tributi	3,00
d) Condizioni igienico-sanitarie non ottimali		3,00
e) Presenza di imprevisti da affrontare in autonomia con individuazione ed immediata adozione di decisioni operative non prestabilite.		3,00
f) Necessità di spostamenti sul territorio per prestare servizio specifico ad utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi	-Servizio Sociale	3,00

5. Si individuano altresì i seguenti fattori rilevanti di **rischio**:

Fattore	Ambito di riferimento	Indennità €/giorno
a) Contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; esposizione a radiazioni pericolose per la salute; possibile precipitazione di oggetti; rischio di caduta dall'alto.		3,00
b) Conduzione di automezzi complessi oppure gestione di dispositivi meccanici, elettrici e/o a motore, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; rapporto con specifiche categorie di utenza disagiata che espongono a condizioni di aggressività verbale e fisica;	-Servizio Sociale	3,00
c) Sottoposizione a sforzi fisici particolarmente pesanti e potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie professionali (anche non permanenti).		3,00

6. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino **maneggio valori** di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuale maneggiato, con le seguenti precisazioni:
 - a) Per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante (buoni pasto, titoli di viaggio, marche da bollo...).
 - b) L'indennità di maneggio valori è riconoscibile solo al personale cui sia stata attribuita con formale atto tale responsabilità mediante provvedimento di nomina ad agente o sub-

agente contabile.

- c) È ammessa la nomina di un sub-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni o qualora non sia possibile garantire la presenza costante dell'agente contabile in ogni occasione in cui è prevista la possibilità di effettuare pagamenti.
- d) In deroga all'Art. 19 comma 3 lettera e), la liquidazione dell'importo spettante per il maneggio valori avviene a saldo, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Responsabile del Settore ove il dipendente è incardinato.

Importo maneggiato	Indennità €/giorno
Da € 0,1 a € 3.000	2,00
Da € 3.001 a € 5.000	3,00
Da € 5.001 in poi	4,00

7. La rendicontazione relativa al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, sulla base dei principi indicati dal CCNL del 16/11/2022 e dal presente articolo, viene effettuata dal Responsabile del Settore ove lo stesso è incardinato preposto, su base mensile e trasmessa entro il mese successivo a quello di maturazione all'ufficio personale per la liquidazione delle prestazioni rese.

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'Art. 84 del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'Art. 16 del CCNL del 16/11/2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, un'indennità commisurata in base ai seguenti scaglioni:

Area	Indennità €/anno
Operatori esperti	Da 800,00 a 1.800,00
Istruttori	Da 1.200,00 a 2.500,00
Funzionari ed EQ	Da 2.000,00 a 3.500,00

2. L'erogazione dell'indennità avviene a cadenza mensile e in ogni caso a decorrere dal primo quadrimestre dell'anno di riferimento.
3. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL del 16/11/2022 sono:
 - a) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005) come per es.: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati-GDPR (Regolamento Europeo 679/2016);

- c) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione...)
- h) Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
- j) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) Specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m) Specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'Art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- n) Ulteriori specifiche responsabilità derivanti da incarichi connessi ai regolamenti adottati dall'Ente e/o attribuzione di funzioni plurime.

Art. 22 – Incentivo a favore di Messì notificatori

1. Ai messi notificatori è destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti di altre Amministrazioni versato dall'Ente per il quale viene reso il servizio ed incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Settore ove lo stesso è incardinato, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

Art. 23 – Turnazioni

1. Ai sensi dell'Art. 30 del CCNL del 16/11/2022, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'Art. 30 comma 5 del CCNL del 16/11/2022) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 80% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.
4. Ai sensi dell'Art. 30 comma 3 del CCNL del 16/11/2022, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.
 - b) L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Qualora l'indennità spetti anche al personale dei servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.
 - d) I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
 - e) Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Si conferma che il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.
6. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'Art.36, comma 4 del CCNL del 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'Art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. In relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili.
8. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno 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) del CCNL del 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. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.
9. Il personale a cui si applica il presente articolo è individuato nei seguenti settori:
 - a) Comando di Polizia locale

Art. 24 – Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro segue le disposizioni generali dell'Art. 29 del CCNL del 16/11/2022.
2. Il personale dipendente può svolgere la propria attività lavorativa in uno dei seguenti regimi di orario:
 - a) Dalle 8:00 alle 14:00 (con flessibilità 7:30/9:00 in entrata e 13:30/15:00 in uscita/pausa), con rientro pomeridiano nei giorni di martedì e giovedì dopo pausa di almeno 30 minuti, dalle 14:30 alle 17:30 (con flessibilità 14:00/15:00 in rientro e 17:00/18:30).
 - b) Dalle 8:00 alle 15:42 inclusa pausa di 30 minuti obbligatoria (con flessibilità 7:30/9:00 in entrata –13:30/15:00 inizio pausa; 14:00/15:30 fine pausa – e 15:12/16:42 in uscita).
3. I rientri pomeridiani di cui al punto a), di norma effettuati nei giorni di martedì e giovedì possono essere oggetto di modifica, in base ad esigenze personali del dipendente, previa autorizzazione del Responsabile del Settore in cui è incardinato il dipendente stesso.
4. L'individuazione del regime di cui al comma 2 avviene, per ciascun singolo dipendente, da parte del Responsabile del Settore presso cui lo stesso è incardinato, in funzione della specifica attività svolta dall'interessato, delle esigenze organizzative ed operative del Settore, nonché della prioritaria necessità di assicurare il rapporto con l'utenza o garantire il rispetto di particolari adempimenti.

Art. 25 – Orario multiperiodale

1. Per orario multiperiodale si intende il regime individuato dall'Art. 29 comma 2 lettera c) del CCNL del 16/11/2022, ossia il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali.
2. La programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
3. 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.
4. 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.

Art. 26 – Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2023 sono individuati i seguenti servizi e numero di lavoratori da destinarsi al servizio di reperibilità:

Servizio	N° di dipendenti assegnati
Servizio cimiteriale	2
Servizio di stato civile/anagrafe	2
Polizia locale	2

3. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Responsabile del Settore ove è incardinato lo specifico dipendente, in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- a) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il Responsabile entro 30 minuti.
 - b) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; tale limite può essere elevato fino a 8 volte/mese in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ai sensi dell'Art. 7 comma 4 lettera k), del CCNL del 16/11/2022.
 - c) Ove possibile, il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
4. Al personale inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità nella misura di € 10,33 per 12 ore al giorno. Per i turni eccedenti i 6 ordinari, l'indennità è elevata a € 13,00 ai sensi dell'Art. 7 comma 4 lettera i) del CCNL del 16/11/2022
 5. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.
 6. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 7. In riferimento al punto b) del precedente comma 2, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.
 8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.
 9. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, compatibilmente all'organizzazione del servizio.
 10. In caso di attivazione di nuovi servizi, previo accordo sindacale per la copertura economica dei relativi costi, si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.

Art. 27 – Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e/o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. È in ogni caso riconosciuta la riduzione di orario di cui al comma 1 al personale impiegato in regimi di turnazione già attivi prima del 1999.

Art. 28 – Orario di lavoro flessibile (Art. 36 CCNL del 16/11/2022)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita, anticipando o ritardando la stessa.

2. Gli accordi in vigore negli Enti vanno eventualmente adeguati per modalità di miglior favore che tengano conto dei principi seguenti.
3. La flessibilità per i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse è ridotta come da successivo comma.
4. La flessibilità è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti in entrata e/o in uscita e il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale che turna e per quello che lavora in squadra, la flessibilità è ridotta a 30 minuti e, comunque, in misura tale da renderla compatibile con eventuali servizi comandati ad orari prestabiliti.
5. L'eventuale debito orario superiore alle 10 ore deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile della struttura apicale d'appartenenza. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, previo ulteriore avviso, la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.
6. 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, oppure con orari concordati con il Dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
 - b) Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992.
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - 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) Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

Art. 29 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. In attuazione dell'Art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL del 16/11/2022, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'Art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti nel settore di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 2 sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti patologie legate alle seguenti situazioni:
 - Temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva,

- dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- Necessità di assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - Necessità di una partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'Art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
 5. Previa verifica con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 30 – Servizio mensa e buoni pasto sostitutivo

1. Le parti prendono atto che la disciplina generale in ambito di riconoscimento del buono pasto in sostituzione del servizio mensa resta quella dell'Art. 35 del CCNL del 16/11/2022, integrata dai pareri esplicativi espressi dall'ARAN e riferiti al comparto Enti Locali.
2. Il diritto al buono pasto sorge a seguito della simultanea sussistenza delle seguenti condizioni:
 - Attività lavorativa prestata al mattino con prosecuzione in orario pomeridiano, oppure prestata al pomeriggio con prosecuzione in orario serale, oppure prestata alla sera con prosecuzione in orario notturno.
 - Attività lavorativa prestata per almeno 5 ore prima della pausa.
 - Pausa non inferiore a 30 (trenta) minuti.
 - Attività lavorativa prestata per almeno 1 ora e 30 minuti ore dopo la pausa.
3. Concorrono al raggiungimento delle ore minime utili per far sorgere il diritto al buono pasto i permessi retribuiti previsti dal vigente CCNL, purchè regolarmente registrati dal dipendente ed autorizzati.
4. La determinazione degli intervalli temporali sopra indicati, ai fini del riconoscimento del buono pasto, è affidata al sistema informatico automatico alimentato dal tesserino marcatempo individuale in dotazione a ciascun dipendente, responsabile del corretto utilizzo dello stesso.
5. Qualora il sistema informatico permetta al dipendente di inserire le timbrature da remoto (es. per dimenticanza o smarrimento del tesserino), la responsabilità relativa all'attestazione della presenza in servizio resta a carico del dipendente e del Responsabile di Settore presso cui lo stesso è incardinato, che dovrà comunque autorizzare gli inserimenti affinché il sistema possa assegnare il buono pasto.
6. Il valore nominale unitario del buono pasto è fissato in € 7,00 euro sulla base delle vigenti disposizioni di legge valide per il comparto Enti Locali, salvo eventuali modifiche derivanti dall'evoluzione normativa.
7. È esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto indipendentemente dalla durata del servizio complessivamente prestato all'interno delle 24 ore.
8. L'assegnazione dei buoni pasto avviene in via posticipata ed entro i primi 15 gg del mese successivo, previa verifica dei cartellini dei dipendenti effettuabile anche in forma massiva tramite estrazione dei dati relativi alle timbrature effettuate; il precedente termine è superabile per ragioni non imputabili agli Uffici ma dipendenti dal fornitore del servizio, presso il quale l'Ente ha pertanto possibilità di contestazione e rivalsa nelle forme di legge.
9. Qualora l'Ente si avvalga di buoni pasto elettronici, le Parti convengono sulle seguenti ed ulteriori disposizioni specifiche:

- a) Il riconoscimento dei buoni pasto avviene mediante ricarica della smart card nominativa consegnata a ciascun dipendente.
 - b) Dopo la consegna della smart card all'avente diritto ed a seguito di ciascuna ricarica periodica, sia la carta fisica che i buoni elettronici volta per volta caricati nel suo microchip entrano nella piena disponibilità e responsabilità di ciascun dipendente.
 - c) I buoni pasto vanno utilizzati entro la data di scadenza impressa elettronicamente nel momento della ricarica e consultabile da ciascun interessato sia impiegando l'apposita funzionalità telematica che verificando lo scontrino rilasciato dal terminale presente presso l'esercizio commerciale dopo ogni singolo utilizzo.
 - d) A seguito del superamento della data di scadenza, i buoni pasto presenti nella smart card e non ancora utilizzati non potranno più essere utilizzati né potranno in alcun modo essere reintegrati.
 - e) A seguito di deterioramento, smarrimento o furto della propria smart card, il titolare può fare richiesta di una nuova carta presso l'Ufficio preposto: tutti i buoni pasto presenti nel microchip della carta deteriorata, smarrita o rubata e non ancora utilizzati non potranno tuttavia in alcun modo essere reintegrati e saranno quindi da considerarsi perduti.
10. La medesima disciplina dei commi precedenti si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. In tali regimi il buono pasto resta riconoscibile qualora la prestazione lavorativa aggiuntiva, sia autorizzata dal responsabile di settore presso cui il dipendente è incardinato.
11. Ai titolari di EQ, in virtù del mandato professionale e dell'autonomia relativa all'organizzazione della propria attività lavorativa, volta al raggiungimento degli obiettivi assegnati, è riconosciuto il buono pasto anche nei giorni di non rientro purché in presenza delle condizioni legittimanti di cui al precedente comma 2.

TITOLO V – FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 31 – Salute, sicurezza e benessere organizzativo

1. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutti i compiti loro attribuiti dall'Art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo, a ciascuno di essi competono ogni anno n. 36 ore di permesso retribuito, con esclusione del lavoro straordinario. Per gli adempimenti previsti dall'Art. 50, comma 1, lettere b), c), d) e g), del D. Lgs. n. 81/2008, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.
2. In attuazione dell'Art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL del 16/11/2022, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
3. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
4. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
5. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
6. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del

documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.

7. Il documento di valutazione dei rischi 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 lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.
8. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 32 – Vestiario e dispositivi di protezione

1. Al personale che, per motivi di servizio, deve indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di protezione individuali, l'Amministrazione assicura, con l'approvazione di uno specifico regolamento, la fornitura periodica della massa vestiaria e degli eventuali equipaggiamenti necessari all'espletamento delle proprie funzioni.
2. Nello stesso regolamento vengono disciplinate le modalità per la fornitura e la manutenzione degli stessi.
3. Onde garantire la qualità delle forniture e l'adeguatezza delle stesse alle funzioni svolte dal personale interessato, è nominata una commissione paritetica per la verifica delle forniture stesse, nonché, nel caso, dei servizi di manutenzione e pulizia.
4. A tale commissione partecipano componenti RSU di pari profilo professionale dei lavoratori interessati all'erogazione del vestiario, o nel caso, rappresentanti dei lavoratori nominati dalle OO.SS. firmatarie del CCNL del 16/11/2022.

Art. 33 – Welfare integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Possono essere destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'Art. 82 del CCNL del 16/11/2022 le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio di cui all'Art. 9 e della retribuzione di risultato delle EQ, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'Art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21/05/2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.
3. L'importo individuato, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:
 - a) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) Sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
 - d) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - e) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - f) 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;

4. Sono comunque garantiti i seguenti benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, i cui oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto già destinato allo stesso titolo nel 2017:
 - a) Puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
 - b) Assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
 - c) Pagamento su delega di contributi eventualmente versati dai lavoratori per le attività di organismi aziendali costituiti dai lavoratori.

Art. 34 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. 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.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'Art. 6 del CCNL del 16/11/2022.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 35 – Attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL del 16/11/2022, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. Gli eventuali corsi svolti dal personale interno individuato dall'Ente ai sensi dell'Art. 55 comma 8 del CCNL del 16/11/2022, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'Art. 5 del CCNL del 16/11/2022, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. Particolare rilevanza assumono le competenze informatiche in generale e la loro applicazione ai processi di digitalizzazione in quanto strumento di semplificazione e snellimento dell'attività amministrativa e di agevolazione delle possibilità di accesso ai servizi da parte

dell'utenza.

5. In caso di mutamento di profilo o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione e/o affiancamento.
6. Nell'ambito delle attività di programmazione oggetto di confronto ai sensi dell'Art. 5 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'Art. 27 del CCNL del 16/11/2022.
8. Nel richiamare esplicitamente gli Artt. 54, 55 e 56 del CCNL del 16/11/2022, le Parti stabiliscono che qualora le attività formative siano affidate a personale interno, è ammesso il conferimento di specifico incarico retribuito ai sensi dell'Art. 53 comma 6 lettera f-bis) del D. Lgs. n. 165/2001.

TITOLO VI – SEZIONI CONTRATTUALI

Sezione per la Polizia Locale

Art. 36 – Indennità di funzione

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale della Polizia Locale prevista dall'Art. 97 CCNL del 16/11/2022 è destinato uno stanziamento di € 2.500,00 all'interno delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'Art. 80 CCNL del 16/11/2022.
2. Ai sensi dello stesso Art. 97 del CCNL del 16/11/2022, al personale della Polizia Locale che opera presso il Servizio di Polizia Locale e che è inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione annuale per compensare l'esercizio di compiti di specifica responsabilità connessi al grado rivestito previsto dalla legislazione regionale derivante dall'Art. 6 legge quadro n. 65/1986.
3. La misura annua lorda delle indennità, proporzionalmente a quanto previsto dal successivo Art.6 e nei limiti dello stanziamento sopra individuato, viene definite come segue :
 - a) Area degli Istruttori: da € 1.200,00 a € 2.500,00.
 - b) Area dei Funzionari ed EQ: da € 2.000,00 a € 3.500,00.
4. L'indennità di funzione è erogata in quote mensili ed è cumulabile con tutte le altre indennità se non espressamente incompatibili. Non è comunque cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'Art. 20 del presente CCDI.
5. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'Art. 7 della legge quadro n. 65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che può, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato.
6. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - a) Il maggior grado rivestito;
 - b) La complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - c) Il numero di lavoratori coordinati;
 - d) Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività.
7. L'indennità deve essere attribuita con apposito provvedimento dal Comandante/Responsabile del Corpo.

Articolo 37 – Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato (Art. 96 CCNL 16/11/2022)

1. Per il personale dell'Area degli Istruttori a cui ai sensi dell'Art. 33 è stata riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'Art. 14 del CCNL del 16/11/2022 con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'Art. 96 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 38 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL del 16/11/2022)

- 1 Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno è destinato uno stanziamento di € 5.000,00 all'interno delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'Art. 80 CCNL del 16/11/2022.
- 2 L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta al personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
- 3 L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
- 4 La misura dell'indennità, che come indicato dall'orientamento ARAN CFL87b dell'ARAN risulta direttamente proporzionata alla durata oraria del servizio esterno effettuato e pertanto qualora il dipendente non svolga l'intero turno di servizio in tale regime, deve essere riparametrata in funzione dei seguenti scaglioni:

Durata della prestazione in servizio esterno	Indennità €/giorno
Fino a 2 ore	2,00
Fino a 4 ore	3,00
Oltre 4 ore	5,00

- 5 Tale indennità è cumulabile con quella di turno ma non con quelle per particolari condizioni di lavoro di cui all'Art.19 del presente CCDI.

Art. 39 – Prestazioni aggiuntive per conto terzi

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza e dalla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi per conto terzi, i cui oneri sono pertanto interamente sostenuti dai privati per conto dei quali viene svolta la prestazione e non ricadono allora sull'Ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'Art. 56-ter del CCNL 21/05/2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico del soggetto privato organizzatore dell'iniziativa.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'IRAP.
4. Con apposita regolamentazione l'Ente individua nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

Art. 40 – Fondo previdenza complementare (Art. 208 del CdS)

1. Ai sensi dell'Art. 98 del CCNL del 16/11/2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'Art. 208 comma 4 lettera c) e comma 5 del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinabili, in coerenza con le previsioni legislative,

alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'Art. 82;
- c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

Art. 41 – Dispositivi di protezione e divise

1. Fermo restando quanto previsto dall'Art.31 per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi di protezione individuale ed abiti da lavoro, per gli appartenenti alla Polizia Locale, in riferimento a quanto previsto dal Regolamento della Regione Lazio n. 1 del 29 gennaio 2016, l'Amministrazione assicura l'erogazione, la manutenzione e la pulizia delle uniformi ed i relativi accessori, con specifico regolamento e con le modalità di partecipazione e verifica da parte degli operatori interessati, prevista dallo stesso Art.31.
2. L'Amministrazione assicura contestualmente l'agibilità, la pulizia e l'adeguatezza dei locali adibiti alla vestizione.

Sezione degli ordini e albi professionali

Art. 42 – Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative:

Area	Profilo	Ordine, albo o abilitazione necessaria
Istruttori		
Istruttori		
Istruttori		
...		
Funzionari ed EQ	Ingegnere	Ordine degli ingegneri
Funzionari ed EQ	Architetto	Ordine degli architetti
Funzionari ed EQ	Assistente sociale	Ordine degli assistenti sociali
...		

2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 i Funzionari ed EQ.
3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL del 16/11/2022.
4. Nel caso che le attività di cui al presente articolo siano necessarie e vengano espletate nell'esclusivo interesse dell'Ente, la relativa tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato saranno a totale carico dell'Ente.

Sezione delle professioni socio-assistenziali

Art. 43 – Personale destinatario

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che operano nell'ambito delle attività socio-sanitaria, socio-assistenziale, della riabilitazione, nonché i tecnici della prevenzione ambiente e dei luoghi di lavoro, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori socio-sanitari:

Area	Profilo
Istruttori	
Funzionari ed EQ	Assistente sociale

2. Per il personale che riveste profili nell'ambito sanitario, socio- sanitario e socio-assistenziale e che sia obbligato ad indossare abiti da lavoro presso la sede di lavoro vengono riconosciuti 15 minuti, all'interno dell'orario di lavoro per la vestine e svestizione degli indumenti.
3. Per il personale della presente Sezione cui sia richiesta per obbligo di legge l'iscrizione ad ordini, albi o abilitazioni professionali ai sensi di legge, vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari ed EQ.
4. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL del 16/11/2022.

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA

Articolo 44 – Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del 16/11/2022 del lavoro agile (cd “smart working”) in applicazione della L. 81/2017, le Parti concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.
2. Tra le forme di lavoro a distanza si prendono in considerazione le seguenti:
 - a) Lavoro da remoto: si caratterizza perché la prestazione lavorativa conserva lo stesso orario fissato per il lavoro in presenza mentre la sede ove la stessa viene resa è costituita da un luogo diverso da quella dell'Ente che una volta prestabilito resta fisso.
 - b) Lavoro agile: si caratterizza per la flessibilità che coinvolge tutti gli aspetti della prestazione, dall'orario di lavoro al luogo da cui la prestazione viene resa, comportando pertanto la necessaria sussistenza di specifici presupposti da cui dipende la possibilità di effettuare la prestazione, tra cui lo svolgimento di attività conducibili interamente in modalità telematica e che non richiedono pertanto la presenza in servizio, la disponibilità di dotazioni informatiche atte a supportare tale tipo di regime, l'adeguato livello di conoscenza informatica necessario ad utilizzare i dispositivi e gli applicativi e a risolvere i principali problemi tecnici che dovessero verificarsi, l'elevato grado di autonomia e di responsabilizzazione dello specifico lavoratore nell'organizzare e svolgere le attività operando nella cd modalità “per obiettivi” e non “a tempo”.

3. La fase di confronto preliminare dovrà comunque disciplinare
 - a) Criteri generali delle modalità attuative del lavoro a distanza.
 - b) Criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro che, tra i servizi erogati dall'Ente, si prestano ad essere interamente telematizzati.
 - c) Criteri di individuazione dei dipendenti con le conoscenze e competenze e le attitudini personali necessarie a lavorare in tale regime, nonché delle priorità per l'accesso a tale forma di erogazione della prestazione.
4. A tale scopo prioritariamente il nuovo modello di organizzazione del lavoro da adottare negli ambiti organizzativi e professionali, interessati in tutto o in parte al lavoro a distanza, dovrà essere oggetto di un'analisi e successiva valutazione da parte dell'Osservatorio Paritetico di cui all'Art. 6 del CCNL del 16/11/2022, anche attuando forme sperimentali in osservanza del CCNL del 16/11/2022, che dovranno concludersi entro 180 gg dalla sottoscrizione del presente CCI, e da cui dovrà pervenire una proposta organica di messa a regime del nuovo modello. Analogamente dovrà pronunciarsi il CUG per le materie allo stesso espressamente demandate.
5. L'Amministrazione provvederà successivamente a ridefinire il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) di cui all'Art. 14 comma 1 della L. n. 124/2015.
6. In fase di prima applicazione verranno assicurate ai sensi dell'Art. 64 del CCNL del 16/11/2022 un numero di giornate pari 10 /mese la cui articolazione verrà concordata tra il Responsabile del Settore ove lo stesso è incardinato e i lavoratori interessato.
7. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

Articolo 45 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:
 - a) Lavoro agile
Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL del 16/11/2022 e CCDI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende necessaria la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.
Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, siano indicati e ponderati elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.
 - b) Lavoro da remoto
Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL del 16/11/2022 e CCDI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.
Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.
2. Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere a distanza.

Art. 46 – Rinvii

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI si rinvia al CCNL del 16/11/2022 vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia, nonché al CCDI precedente.
2. Le Parti si impegnano a confrontarsi su regolamenti in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi in esito anche alle norme contenute nel nuovo CCNL del 16/11/2022 e nel contratto collettivo integrativo.
3. Qualora le disposizioni di cui al presente CCDI dovessero richiedere l'introduzione di correttivi, integrazioni o precisazioni, le Parti si riservano di effettuare ulteriori e successivi incontri in sede di delegazione trattante per valutare le necessità e concordare le necessarie modifiche.