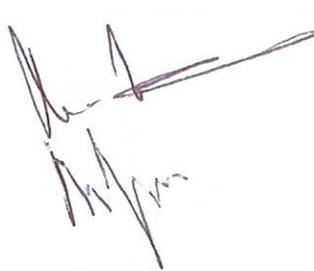




Comune di Potenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023/2025

CISL


Vandone
Furze
Vice FP

FP CGIL



L. Mito
Dato
Spre.
Carlucci

UIL-FPL



CISL FP
Vincenzo

V.D.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Potenza, compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025, con decorrenza dal 1° gennaio 2023.
2. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione del presente contratto e salvo il riconoscimento dal 16 novembre 2022 di quanto già previsto dal contratto collettivo nazionale. L'avvenuta sottoscrizione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2022 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

Art. 4 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

esi
[Signature]

1.1.15
- 2 -

UIL-FPC
[Signature]

CISC
[Signature]
[Signature]
Veneri
Fusco
UIC
FPC
[Signature]
FP
CGIL
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

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

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 del CCNL 2022;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 del CCNL 2022 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;
- m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 del CCNL (Norme di prima applicazione);
- n) gli andamenti occupazionali;
- o) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, - dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

#9
COIL

Ry
A

Ambr

CISL
WP

UIC EPL

M...

UIC - EPL
Z

3. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 l'Ente provvede agli adempimenti per l'istituzione dell'OPI previsti dall'art. 6 del CCNL 2022.

Art. 6 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2022

Art. 7 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2022. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo deve essere avviata entro il trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di risorse decentrate cui all'art. 79 del CCNL 2019-21
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente contratto decentrato.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 8 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9 - Interpretazione autentica

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

CISL
IP



FP
COL
B
all
D
G
SUC
@hm
UIC-RPL


risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10 - Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;

2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 11 - Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

CISL
M

UIC EPL

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Art. 12 - Norme di prima applicazione

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

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

TITOLO IV - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 13 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. In sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate sarà valutata, nei limiti consentiti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, la possibilità di utilizzare le eventuali risorse extra gettito per finanziare le indennità del personale appartenente ai settori quali, a titolo

CISL
M

M

TRP
CGIL
CISL
UIL
UIC
EPL

esemplificativo, polizia locale, ufficio tributi-imu, ecc.

3. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

4. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

5. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

6. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

7. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo V - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Il dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Ogni dirigente, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio Personale, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale

CSC
IP

[Handwritten signature]

UCL-FPL
[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'CSC', 'FR', 'CGIL', 'IP', 'del', 'G', 'SOT', 'Cuneo']

sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Art. 15 - Differenziazione del premio individuale

1. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

- A. importo complessivo destinato alla produttività
- B. numero dei dipendenti valutati positivamente
- C. dipendenti che accedono alla maggiorazione del premio individuale = $B \times 0.10$
- D. premio medio = $A / (B + C \times 0.30)$
- E. premialità ulteriore per ciascun dipendente che accede alla differenziazione = $D \times 0,30$
- F. somma complessiva per la premialità ulteriore = $E \times C$
- G. somma complessiva per la produttività ordinaria = $D \times B$
- H. totale premi distribuiti = $F + G$.

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

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
- d) maggiore età anagrafica.

Art. 16 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

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

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate, avviene mediante procedura selettiva secondo le modalità e le procedure previste dallo specifico Regolamento.

3. Il numero di differenziali stipendiali che possono essere attribuiti per ogni Area è stabilito nel seguente modo: somma disponibile nel fondo risorse decentrate diviso il numero totale dei dipendenti. Il risultato ottenuto, corrispondente al valore pro-capite del singolo dipendente, è moltiplicato per il numero complessivo dei lavoratori di ogni singola Area. L'importo così ottenuto rappresenta il budget disponibile per le progressioni economiche della relativa singola Area.

4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3 %.

Art. 17 - Progressioni verticali tra le aree - Disciplina transitoria

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

2. I criteri per l'effettuazione delle suddette procedure valutative sono definiti da uno specifico regolamento adottato previo confronto con le OO.SS.

esc
M
AP

RP CCLL
P
M
M
D
S
G
UIC - RP
Z

TITOLO VI - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 18 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 2019-21.
2. I criteri, le procedure e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione sono definiti da uno specifico regolamento adottato previo confronto con le OO.SS.

Art. 19 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000,00 a un massimo di euro 18.000,00 lordi per tredici mensilità, in base alla graduazione di ciascuna posizione.
3. L'ente destina una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ.

Art. 20 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

CSL
M. V.

UIC FPL

EQ
2016
P. M.
M. V.
D. M.
W. S. 2017
UIC FPL
D. M.

TITOLO VII - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - Orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro di norma è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di martedì e di giovedì, con la seguente articolazione:

- Uffici con attività prevalentemente interna ed orario di apertura al pubblico limitato:

| TURNO ANTIMERIDIANO | | TURNO POMERIDIANO | |
|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Ingresso | Uscita | Ingresso | Uscita |
| dalle 7,45 alle 9,00 | dalle 13,45 alle 15,00 | dalle 15,30 alle 16,15 | dalle 18,15 alle 19,15 |

- Uffici con attività rivolta prevalentemente ad una utenza esterna (a titolo esemplificativo: anagrafe, cimitero, ecc.), con orario di apertura al pubblico di almeno 5 ore:

| TURNO ANTIMERIDIANO | | TURNO POMERIDIANO | |
|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Ingresso | Uscita | Ingresso | Uscita |
| dalle 7,45 alle 8,15 | dalle 13,45 alle 14,15 | dalle 15,45 alle 16,00 | dalle 18,45 alle 19,00 |

3. Tutto il personale, fatta eccezione per quello impegnato in turnazione, deve comunque trovarsi in servizio, contemporaneamente, dalle ore 8,45 alle ore 13,00 nell'orario antimeridiano e dalle ore 16,30 alle ore 18,30 nelle ore pomeridiane. Particolari esigenze di orario flessibile saranno, dietro presentazione di apposita istanza documentata, valutate ed autorizzate dal relativo Dirigente.
4. Gli eventuali debiti orari e le eventuali eccedenze, ascrivibili alle fasce di flessibilità, possono essere recuperati anche nella stessa giornata e, comunque, non oltre il secondo mese successivo alla maturazione, con le modalità ed i tempi decisi dal competente Dirigente.
5. Decorso un bimestre dalla maturazione si procederà d'ufficio all'azzeramento delle eccedenze non utilizzate e/o al recupero dalla busta paga degli eventuali debiti orari non resi.
6. Eventuali ritardi oltre la fascia di flessibilità sono considerate assenze ove non opportunamente legittimate al competente Dirigente. In mancanza di giustificazione, si procederà al relativo recupero sulla busta paga entro il trimestre successivo.
7. Eventuali eccedenze oltre la fascia di flessibilità devono essere convalidate dal competente Dirigente. In mancanza, si procederà all'azzeramento d'ufficio entro il trimestre successivo.
8. Al personale in turnazione è consentita una flessibilità di 5 minuti all'inizio e 5 minuti alla fine di ogni turno.
9. Al personale in part-time, il cui orario di lavoro inizia dopo le ore 8,45, è consentita una flessibilità di 5 minuti in ingresso e di 5 minuti in uscita.
10. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
11. Il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
12. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti

COSU
h IP
ANN

Vando
vic FP 19

FPCOL
G
P
M
D
S
C
UCL - RPE
Z

organizzativi.

13. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

Art. 22 - Buono pasto

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35, comma 1, del CCNL sia chiamato a svolgere la propria prestazione, nell'ambito del turno ordinario di lavoro:

- la mattina, per una durata non inferiore a 4 ore, con prosecuzione il pomeriggio, per una durata non inferiore a 2 ore, con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore;
- il pomeriggio, per una durata non inferiore a 4 ore, con prosecuzione la sera, per una durata non inferiore a 2 ore, con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore;
- la sera, per una durata non inferiore a 4 ore, con prosecuzione la notte (ovvero successivamente alle ore 22), per una durata non inferiore a 2 ore con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore.

2. In caso di lavoro straordinario o recupero, ai fini della maturazione del buono pasto è richiesta una prestazione lavorativa di almeno tre ore, fermo restando la pausa dal turno ordinario non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore.

3. Fermi restando i presupposti indicati all'art. 35 del CCNL, matura il diritto al buono pasto anche il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative, di vigilanza e di Polizia Locale, nonché quello rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario, del teatro e museale nell'ipotesi in cui il turno di lavoro assegnato copra interamente la fascia oraria antimeridiana, pomeridiana, serale o notturna e si protragga oltre la fine del turno ordinario assegnato (con effettuazione di lavoro straordinario) ovvero venga anticipata rispetto all'inizio del turno ordinario assegnato (sempre attraverso l'effettuazione di lavoro straordinario), per una prestazione complessivamente superiore a 6:30 ore, previa attestazione del dirigente sulla straordinarietà del servizio svolto. In tale circostanza la pausa è collocata all'inizio o alla fine del turno di lavoro. La disciplina di cui al presente comma trova applicazione dal 1° gennaio 2024.

4. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Art. 23 - Turnazione

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

2. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 24 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro.

CSL
VP

UIL-FPL

FP
CGAL
Polo
3/10/21
JIC FPL

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno. In questo caso la misura della indennità di reperibilità è elevata a 11,33 euro (max 13,00).
3. Per quant'altro si rinvia al vigente regolamento di disciplina della reperibilità.

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità.

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 26 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - euro 15,00.

Attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

- autisti di scuola bus: viene stabilito un compenso per il disagio derivante dall'applicazione dell'orario spezzato di tutto il personale addetto alla conduzione di scuola bus;
- necrofori;
- attività di sportello per i dipendenti che: prestano la propria in strutture destinate espressamente e secondo orari predeterminati, per almeno 4 ore al giorno, al ricevimento del pubblico quali URP, tributi, sportelli anagrafici, protocollo, ecc., rivolta esclusivamente al rapporto con utenza esterna.

CSC
IP
M

UIC-RPL
S

JIC RPL

FR
CCL
S
S
S

Attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale. L'indennità è dovuta al personale di categoria A, B e C per le seguenti tipologie di rischio:

- messi notificatori che utilizzano l'automezzo comunale;
- addetti al trasporto della posta tra le varie sedi comunali, che utilizzano l'automezzo comunale, ovvero addetti allo smistamento della posta interna ed esterne;
- autisti e/o addetti all'uso dell'automezzo comunale per la gestione dei servizi in rete e/o per lo spostamento sui cantieri di lavoro e/o per la rilevazione statistica;
- addetti alla manutenzione del patrimonio immobiliare, del teatro e della cappella dei "Celestini", delle scuole, del palazzo di giustizia, degli impianti tecnologici, delle strade, della pubblica illuminazione, degli automezzi, della segnaletica stradale, dei mercati, dei parchi e del verde pubblico, degli impianti sportivi, dell'hardware e delle reti informatiche, del patrimonio mobiliare, dei traslochi e dei lavori d'emergenza e/o protezione civile;
- addetti alla movimentazione delle pratiche e/o documenti archiviati, o sistemazione delle pratiche e/o documenti negli archivi, nonché alla ricerca di pratiche archiviate, che utilizzano scale e/o automezzi;
- personale della Polizia Locale che, impiegato in attività interne, rientri in una delle tipologie di disagio indicate nel presente articolo;
- addetti ai controlli di vigilanza territoriale (mercati, urbanistica, etc.);
- operatori del centralino, portierato e delle sale operative;
- addetti alla sistemazione ed alla distribuzione dei libri nelle biblioteche che utilizzano scale;
- addetti al controllo e/o addestramento alla piscina comunale (assistenti bagnanti);
- istruttori tecnici che effettuano i sopralluoghi e i controlli nei cantieri pubblici e/o in generale sui lavori di manutenzione sia ordinaria che straordinaria;
- addetti ai magazzini che utilizzano automezzi e/o scale per la sistemazione dei materiali e/o mobili.

Attività che comportino maneggio di valori di cassa. Compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, di importo non superiore a euro 3.000,00 elevabile fino a euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e della EQ.
2. I criteri, le procedure e le modalità per l'attribuzione degli incarichi comportanti specifiche responsabilità sono definiti da uno specifico regolamento adottato previo confronto con le OO.SS.

TITOLO IX - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 28 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

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

CCSL
[Signature]

WC - FPL
[Signature]

GG14
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 29 - Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per i coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'importo dell'indennità è determinato, tenendo conto del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte.
3. Per i coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari l'importo dell'indennità è determinato, tenendo conto del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 30 - Indennità di servizio esterno

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

Art. 31 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL, 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.
2. 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.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il

Handwritten signature and scribbles in the bottom left corner.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including 'FR COL', 'VLC FPA', and 'WLC - RPL'.

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.

4. 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.

5. 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.

6. Per ogni altra competenza inerente alla 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 - 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 l'introduzione di nuove tecnologie che producono 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.

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. 33 - Le attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, 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 di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.

3. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.

4. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale.

Art. 34 - Lavoro straordinario

1. Il valore economico del lavoro straordinario 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,

CIS
M

F.P. CUG
B
D
S
V
UCL-FPL
Z

lett. e), del CCNL del 21.05.2018.

2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente (per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali) per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

Art. 35 Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, 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, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, 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 e d) del CCNL.

Art. 36 - Straordinario reso in caso di consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di consultazioni elettorali, 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, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, 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 e d), del CCNL.

Art. 37 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, progetti.

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, 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, progetti 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 e d), del CCNL.

Art. 38 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL.

90
92
10
11
12

Vando
UIC RPL

FP CCNL
11/12
13
14
15
16
17
18