

PARTE TERZA: LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI



Le materie oggetto di informazione

➤ Art. 4 Informazione:

- 1. **L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti** Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
- 2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, **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 data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.**
- 4. **Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.**



Le materie oggetto di informazione

➤ Art. 4 Informazione:

- 5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
- 6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 (fino 70 dipendenti), o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo (entro 30 gg dalla stipula del CCNL), i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
- 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018.



Le materie oggetto di confronto

- Art. 4 c. 5 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:**
 - 1. **Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformita' al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.**



Le materie oggetto di informazione

- **Art. 4 c. 6 Informazione**
- **Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 (fino a 70 dipendenti) , o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo (30 gg dalla sottoscrizione del nuovo CCNL):**
- **I dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;**
- **Il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;**
- **I dati sui contratti a tempo determinato;**
- **I dati sui contratti di somministrazione;**
- **I dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;**
- **L'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.**



Le materie oggetto di confronto

- **Art. 5 Confronto:**
- **1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.**
- **2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi 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 dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.**
- **L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.**



Le materie oggetto di confronto

- **Art. 5 Confronto:**
- **3. Sono oggetto di confronto**, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
- **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;**
- **g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e di risultato) ;**
- **h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;**



Le materie oggetto di confronto

► Art. 5 Confronto:

- i) **la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento**, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, **tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;**
- l) **i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto**, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) **istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;**
- n) **le materie individuate quali oggetto di confronto** ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), **in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito** entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) **criteri per l'effettuazione delle procedure** di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione sul nuovo sistema di classificazione);



Le materie oggetto di confronto

- **Art. 5 Confronto:**
- **p) gli andamenti occupazionali;**
- **q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;**
- **r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;**
- **4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21.05.2018.**



Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- **1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.**
- **2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.**



Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- **3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:**
 - **a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;**
 - **b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;**
 - **c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;**

Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- **3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:**
 - **d) adotta un regolamento** che ne disciplini il funzionamento;
 - **e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti** in riferimento a quanto previsto dall'art.70 del CCNL del 21.05.2018;
- **4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori.** In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- **5** **Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.**
- **6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 (30 gg dalla sottoscrizione CCNL), le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.**
- **7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 21.05.2018.**



Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:**
- **a) orario flessibile:** si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36;
- **b) turnazioni:** che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30;
- **c) orario multiperiodale:** consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31.



Le materie oggetto di confronto

- Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- 1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
- 2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
- 3. **L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.**



Le materie oggetto di confronto

- Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- **4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:**
 - - **beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità** di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - - **assistano familiari o siano portatori di handicap** ai sensi della L. n. 104/1992; 46
 - - **siano inseriti in progetti terapeutici di recupero** di cui all'art. 44;
 - - **si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;**
 - - **siano impegnati in attività di volontariato** in base alle disposizioni di legge vigenti.
- **5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCNL del 21.05.2018.**



Le materie oggetto di confronto

➤ Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:

➤ **Art. 30 Turnazioni**

- 1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. **Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.**
- 2. **Le prestazioni lavorative svolte in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, **devono essere distribuite nell'arco di un mese**, sulla base della programmazione adottata, **in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.



Le materie oggetto di confronto

- Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:
- **Art. 30 Turnazioni**
- **3. 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. Per i 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;**



Le materie oggetto di confronto

- Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:
- **Art. 30 Turnazioni**
- 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.
- 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- ...
- 8. **Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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.**

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:
- **Art. 31 Orario multiperiodale**
- **1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.**
- **2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.**
- **3. 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.**





21

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance:
- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione dei Dirigenti/EQ**

Parametri	Peso	Giudizio	Punteggio
Performance di ente (equilibrio di bilancio, tempi medi pagamento, customer satisfaction, trasparenza, anticorruzione, accessibilità e inclusione)	10%		
Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura	30%		
Specifico obiettivo di legge sul rispetto dei tempi medi di pagamento	30%		
Competenze professionali e comportamenti organizzativi (efficienza, integrità, disponibilità, collaborazione)	20%		
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	10%		
Totale			

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance:
- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione dei Dipendenti**

Parametri	Peso	Giudizio	Punteggio
Performance di ente (equilibrio di bilancio, tempi medi pagamento, customer satisfaction, trasparenza, anticorruzione, accessibilità e inclusione)	10%		
Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura	50%		
Competenze professionali e comportamenti organizzativi (efficienza, integrità, disponibilità, collaborazione)	40%		
Totale			

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, c) l'individuazione dei profili professionali:
- **Art. 12 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.**
 - ...



Le materie oggetto di confronto

- Confronto, c) l'individuazione dei profili professionali:
- **Art. 12 Classificazione**
- **3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative;** esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- **4 Ai sensi dell'art. 52 del D.lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.**
- **5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.**
- ...

Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione:**
- **Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- **1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.**
- **2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.**
- **3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.**



Le materie oggetto di confronto

- Confronto, d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione:
- **Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- 4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. **Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.**
- 5. **La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.**



- **Confronto, e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità:**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- **1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito 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 € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna EQ. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna EQ. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.**
- **3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.**

Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità:**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
- 5. **Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim.** Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

...

Le materie oggetto di confronto

29

➤ **Confronto, e) i criteri per la graduazione degli incarichi di EQ, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità:**

STRUTTURA: _____	
parametro	valore
Numero delle risorse umane assegnate alla struttura	0,00
Numero dei settori o dei servizi incardinati all'interno della struttura organizzativa	0,00
Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata che in uscita	0,00
Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro assegnati	0,00
Grado di professionalità e specializzazione richiesta sia tecnica che normativa per la direzione della struttura	0,00
Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuta alla posizione	0,00
Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte	0,00
Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	0,00
Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione	0,00
Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente	0,00
totale	0,00
copertura della posizione	100%
eventuale maggiorazione per convenzione	0%
eventuale totale riproporzionato	-
valore economico	€ -

Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, 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:**
- **Articolo 31 Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività'**
- **1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività', svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile (Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda) e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.**



Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7:**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- ...
- 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione 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. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, **in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).**



Le materie oggetto di confronto



Confronto, h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione:

➤ **Art. 30 dlgs 165/2001 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**

➤ **2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.**



- Confronto, i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative:
- **Art. 54 Principi generali e finalità della formazione**
- ...
- **2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.**
- **3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.**

Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative:**
- **Art. 54 Principi generali e finalità della formazione**
- **3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:**
 - **- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;**
 - **- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;**
 - **- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;**
 - **- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;**
 - **- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.**

Le materie oggetto di confronto



Confronto, 1) 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:

Art. 63 Definizione e principi generali

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi:
- **Art. 68 Lavoro da remoto**
- **1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.**



Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi:**
- **Art. 35 Servizio Mensa e buono pasto**
- **1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.**



Le materie oggetto di confronto



- Confronto, n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL:
- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**
- **1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti,** una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. **Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata,** sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
- **2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.**

Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL:**
- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**
- **5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.**
- **6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.**



Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione nuovo sistema di classificazione):**
- **7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 (progressioni verticali) sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:**
 - **a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;**
 - **b) titolo di studio;**
 - **c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.**



Le materie oggetto di confronto

- **Confronto, p) gli andamenti occupazionali:**
- Si può intendere per andamenti occupazionali le politiche di assunzione del personale e le cessazioni intercorse.

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro:
- Adozione di specifici protocolli e vademecum condivisi.

Le materie oggetto di confronto

- Confronto, r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico:
- SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO, art. da 85 a 94-bis.

LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- **1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge**, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, **tra la delegazione sindacale**, formata dai soggetti di cui al comma 2, e **la delegazione di parte datoriale**, come individuata al comma 3.
- **2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:**
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
- **3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente** secondo i rispettivi ordinamenti.
- **4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:**
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche;



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- **d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;**
- **e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;**
- **f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84;**
- **g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;**
- **h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;**
- **i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 2018;**
- **j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ;**



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- **k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese** anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- **l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;**
- **m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;**
- **n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2018;**
- **o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33;**
- **p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;**



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 c. 3;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ;



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- w) **il valore dell'indennità** di cui all'art. 97 (**indennità di funzione**), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) **integrazione delle situazioni personali e familiari** previste dall'art. 30, comma 10, **in materia di turni di lavoro notturni.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- **aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (che usufruiscono del Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;**
- **ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;**
- **ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;**



La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- **ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario** di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (35 ore);
- **ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione** di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione **del premio individuale**) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- **af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza** ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo:
- **1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.**



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:
- **Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo**
- ...
- **2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:**
- **a) premi correlati alla performance organizzativa;**
- **b) premi correlati alla performance individuale;**
- ...



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:**
- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- **1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.** La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:**
- **Art. 70-bis 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 10,00.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:**
- **Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro**
- **3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:**
 - **a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;**
 - **b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.**
 - **...**
- **Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro**
- **1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.**





La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:**
- **Art. 100 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;**
 - **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.**

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1:**
- **Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità**
- **1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti incaricato di EQ ai sensi dell'art.16 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:**
 - **- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1:**
- - **specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);**
- - **specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;**
- - **specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;**
- - **specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;**
- - **specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;**
- - **specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;**

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1:**
 - - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli **addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali**;
 - - specifiche responsabilità affidate al **personale addetto ai servizi di protezione civile**;
 - - specifiche responsabilità derivanti **dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori**;
 - - specifiche responsabilità per **l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace**;
 - - specifiche responsabilità per **l'esercizio di funzioni di RUP** come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - - **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.

La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva:
- L'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 disciplina gli incentivi per “funzioni tecniche”, le risorse continuano a transitare nel fondo del salario accessorio.
- **3.** L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice.



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva:
- **Art. 1 c. 1091 L. 145/2018 (Incentivi recupero evasione tributaria)**
- **1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.**



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva:
- **Art. 1 c. 1091 L. 145/2018 (Incentivi recupero evasione tributaria)**
- La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attivita' connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. **Il beneficio attribuito non puo' superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.**

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo:**
- **Art. 82 Welfare integrativo**
- **1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:**
 - **a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;**
 - **b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;**
 - **c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;**
 - **d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà** ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - **e) polizze sanitarie integrative** delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- **2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1:**
- **Art. 24 Reperibilità CCNL 2018**
- **1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.**
- **2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.**
- **3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.**
- **4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1:**
- **Art. 24 Reperibilità CCNL 2018**
- **5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. **Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.** Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.**
- **6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.**
- ...

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- **1. Ai titolari di EQ, di cui all'art. 16, 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 presente CCNL;
 - **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;



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- **1. Ai titolari di EQ, di cui all'art. 16, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:**
- **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) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;**

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- **1. Ai titolari di EQ, di cui all'art. 16, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:**
- ...
- **h) 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 legge n.114 del 2014;
 - **- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio**, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- **- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali**, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- **- i compensi** connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, **spese del giudizio.**
- ...

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile:**
- **Art. 24 Reperibilità del CCNL 2018**
- **3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.**
- **4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- **1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.**
- **2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.**
- ...
- **4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.**

...



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:
- Si rinvia a quanto previsto nel DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2018:**
- **Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale CCNL 2018**
- **2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle EQ.** Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33:
- **Art. 33 Banca delle ore**
- **Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.**
- **Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.**
- ...



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- **1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.**
- **2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.**
- ...



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- **4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:**
 - - **beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità** di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - - **assistano familiari portatori di handicap** ai sensi della legge n. 104/1992;
 - - **siano inseriti in progetti terapeutici di recupero** di cui all'art. 44;
 - - **si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;**
 - - **siano impegnati in attività di volontariato** in base alle disposizioni di legge vigenti.

La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31:**
- **Art. 31 Orario multiperiodale**
- **1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.**
- **2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.**
- ...



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2:**
- **Art. 29 Orario di lavoro**
- **1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali** ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
- **2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.**
- ...



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32:**
- **Art. 32 Lavoro straordinario**
- **Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.**
- **...**
- **Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (risorse anno 1999 ridotte del 3%).**
- **...**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:**
- **Lavoro Agile Art. 63 Definizione e principi generali**
- **1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.**
- **Art. 68 Lavoro da remoto**
- **1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.**



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (Salario accessorio e sperimentazione), una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- ...
- **4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo:**
- **Art. 97 Indennità di funzione**
- **1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione (polizia locale) inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti incaricato di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.**
- **2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**
- **3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.**

➤ ...



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- **1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.**
- ...
- **8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 (maternità, paternità, handicap, malattia e volontariato) 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.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni:**
- **Art. 53 dlgs 151/2001 Lavoro notturno**
- **2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:**
 - **a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;**
 - **b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni;**
 - **b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di eta' o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.**

La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4**
- **Contrattazione, aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL:**
- ...
- **10. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.**



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali:
- Si rinvia alle previsioni dell'Ipotesi di CCNL del 04.08.2022 SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO, art. da 85 a 94-bis



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno:
- 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, **al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:**
- ...
- **d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.**



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999:
- **ART. 22 Riduzione di orario**
- **1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.**



La materie oggetto di contrattazione

- **Contrattazione, ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo:**
- **Art. 81 Differenziazione del premio individuale**
- **1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.**
- **2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.**
- ...



La materie oggetto di contrattazione

- Contrattazione, af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione):
- 8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

