

## Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare il dipendente interessato viene ammesso alla procedura di misurazione e valutazione della Performance con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del trattamento accessorio collegato alla performance viene sospeso sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

## **Titolo VII - Disciplina progressioni economiche<sup>47</sup>**

### Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche<sup>48</sup> all'interno delle aree<sup>49</sup>

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito, uno o più "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. **Aran**

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di appartenenza, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stata attivata la procedura di selezione<sup>50</sup>. **Aran<sup>51</sup>** -

<sup>47</sup> CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree -

<sup>48</sup> Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree. 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 permane 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. 2) Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106. 2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previsto per la copertura finanziaria degli stessi; c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 2/3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso il criterio di cui al punto 1) della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2) della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente; g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione. 3) La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022 (Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). 4) Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree)). 5) I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree). 6) L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area. 7) Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie... c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g).

<sup>50</sup> CFL185 Il discrimine temporale per la salvaguardia delle procedure di progressioni economiche disciplinate da un CCI già sottoscritto è da individuare nell'entrata in vigore del nuovo CCNL o nell'entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale? E se si trattasse di un CCI sottoscritto dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL, ma prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, è possibile dare corso comunque alle procedure? L'art. 13, comma 4, recita testualmente: "Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1, non possono essere in contrasto con la base della presente disciplina". Pertanto, le progressioni economiche disciplinate da un contratto integrativo sottoscritto dopo il 16 novembre 2022 (data di sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL), ma prima del 1° aprile 2023 (data di applicazione del nuovo ordinamento professionale), vanno effettuate sulla base del precedente ordinamento professionale.

<sup>51</sup> All'art. 14, comma 3, del nuovo CCNL, siglato il 16.11.22 dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che la progressione "... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b)". Si chiede se alla base della nuova formulazione letterale della disciplina dell'istituto, tale decorrenza (1° gennaio) sia da ritenersi fissa. Si conferma che, nella nuova disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11.2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16, comma 7 del CCNL 21.05.2018, la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può che essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI. Gli enti devono pertanto avere la necessaria copertura finanziaria dell'anno di competenza di risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del nuovo CCNL.

2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Cdr titolare di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
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 Responsabili di Cdr titolare di E.Q. di cui al comma 4 del presente articolo.
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, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

**Art. 23 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro<sup>66</sup>**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari 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. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziata a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 ÷ € 1,80<sup>67</sup>. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.
3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Cdr titolare di E.Q. interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dalle proprie Aree Funzionali interessati dalle attività di cui al comma 1.

<sup>66</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa CCNL 16 Novembre 2022: soggetti e materie d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come IS determinati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;  
<sup>67</sup> Contrattazione collettiva integrativa CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro I. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è determinato in Euro 15,00.

5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.

7. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla già menzionata nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

9. L'erogazione dell'indennità di cui trattasi è, di norma, a cadenza trimestrale sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Cdr titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

11. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA<sup>68</sup>.

#### **Art. 24 - Indennità di servizio esterni di vigilanza<sup>69</sup>**

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 di € 1,00 ÷ € 1,80.

2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile di Cdr titolare di E.Q. cui il personale risulta assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.

3. Il valore dell'indennità è determinata in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno; b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.

4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Cdr di Polizia Locale titolare di E.Q. a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di

<sup>68</sup> Performance.

<sup>69</sup> CCNL 16 Novembre 2022 - 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 i 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 presente CCNL; 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. 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL. 5. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 50-quintus CCNL 21.05.2018.



Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale interessato dalle attività di cui al comma 1.

5. 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.

6. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995<sup>70</sup> e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art. 22 – Aran<sup>71</sup>

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

8. L'erogazione dell'indennità di cui trattasi è, di norma, a cadenza trimestrale sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Cdr titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.

9. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA<sup>72</sup>.

### Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità<sup>73</sup>

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84<sup>74</sup> del CCNL del 16 Novembre 2022, i Responsabili di Cdr titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Cdr di competenza possono attribuite con atto formale l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16 Novembre 2022.

2. Al personale titolare di specifica responsabilità di cui al comma precedente può essere riconosciuta 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) del CCNL 16 Novembre 2022. Per la determinazione effettiva degli importi da corrispondere, si applicano i parametri di cui all'allegato A.

<sup>70</sup> Art. 37 – Indennità 1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate: b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65 (Art. 5. Funzioni di polizia giudiziaria, di polizia stradale, di pubblica sicurezza); L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

<sup>71</sup> Nella nuova riscrittura dell'istituto dell'Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, rispetto alla disciplina contenuta nel precedente CCNL (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018) non è più prevista l'incumulabilità con l'indennità condizioni lavoro; si può desumere pertanto che, oggi, sia possibile cumulare le due indennità? Si conferma che nella nuova disciplina dell'Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022 è stata espunta la "non cumulabilità con l'indennità condizioni lavoro". Si ricorda, comunque, il principio per cui una stessa prestazione non può essere remunerata/indennizzata più volte. Pertanto, i criteri di indennizzo dovranno basarsi su casistica diversa.

<sup>72</sup> Performance

<sup>73</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie... f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

<sup>74</sup> CCNL 16 Novembre 2022 - Art. 84 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, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL 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.) - CADU: es. progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informativi, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; - 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 incarico di Ufficiale elettorale, nonché 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; - 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, 2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico. 104.3. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Cdr titolari di E.Q. finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.
4. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.
5. Il budget complessivo nonché quello per Cdr, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.
6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
7. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA.

---

## Titolo IX - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

---

### Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge<sup>75</sup>

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 2 lett. g<sup>76</sup>, del CCNL 16 Novembre 2022, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le già menzionate risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a)<sup>77</sup> del CCNL del 16 Novembre 2022.

<sup>75</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie... g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

<sup>76</sup> g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018

<sup>77</sup> Art. 79 comma 2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno: a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c); delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018;

## Art. 27 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo<sup>78</sup>

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 Novembre 2022<sup>79</sup> nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b)<sup>80</sup> dell'Art. 98<sup>81</sup> del precitato CCNL Utilizzo, nonché della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98<sup>82</sup>, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite

| Utilizzi                                                                                                                                                                                                | Valore %<br>Risorse | Valore € |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------|
| 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.                                                                                                            |                     |          |

3. In caso di incapacienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

<sup>78</sup> Art. 74 (sostituito) - *Colloquio tra gestiti e soggetti a servizio* - b) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decise ai sensi dell'art. 82, comma 2;

<sup>79</sup> Art. 82 Welfare integrativo - 1. Le amministrazioni stipulano, 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 mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 74, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto in sede 21.05.2018; 3. Nelle Categorie di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2, 4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1, lett. e) e comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente; 5. Il presente articolo disciplina e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

<sup>80</sup> b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;

<sup>81</sup> Art. 98 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

<sup>82</sup> 4. Primo versamento quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 155, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di riorganizzazione e razionalizzazione dell'attività, di riordino e razionalizzazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle società a partecipazione paritetica. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa integrate e i correlati obiettivi in termini finiti e finanziari. 5. In relazione ai proventi di cui al comma 4, le eventuali risorse aggiuntive, effettuate o calcolate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate integralmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei piani previsti dall'articolo 10 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 155. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni di cui al comma 4, al primo periodo di prima periodo sono utilizzabili solo se a esaurimento e successivamente, con riferimento a ciascun anno, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi finiti e per ciascun delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e conseguenti risparmi, i risparmi sono certificati, al solo della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministro la ventisette - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'URBAC e degli uffici centrali di bilancio e della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della finanza pubblica; 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono soggetti ad informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € \_\_, \_\_ per l'università, di € \_\_, \_\_ per la secondaria di II° grado, di € \_\_, \_\_ per la secondaria di I° grado, di € \_\_, \_\_ per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

---

Voce Importo max. concedibile Requisiti

---

- superamento almeno 3 esami nell'anno accademico

Università € 0,00 - media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 25

- non essere iscritto fuori corso

---

Scuola secondaria di 2° grado € 0,00 - media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7

---

Scuola secondaria di 1° grado € 0,00 - media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari a 8

---





8. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € \_\_\_\_,00 per dipendente.

9. La voce di cui alla lettera c) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € \_\_\_\_,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del \_\_% con un massimale complessivo per dipendente di € \_\_\_\_,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. In caso di attivazione dell'istituto in esame, le percentuali effettive verranno definite in sede di ripartizione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022

---

## Titolo X - Compensi ai titolari di posizione organizzativa

---

### Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative<sup>83</sup>

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 17, comma 6<sup>84</sup> del CCNL 16 Novembre 2022, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 79 del citato CCNL, si provvede a convocare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefetibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:

- Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta:
  - a. l'ampliamento delle competenze in capo alle Aree Funzionali, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato;
  - b. l'istituzione aggiuntiva di una o più Aree Funzionali.

<sup>83</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

<sup>84</sup> A. 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).





3. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.
4. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.
5. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, comporta ipso facto, un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022.
6. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle posizioni organizzative.

#### Art. 29 - Norma per gli enti provvisti di Advocatura

1. Ai sensi dell'art. 27, del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7 lett. j) e art. 20 lett. h) del CCNL del 16 Novembre 2022<sup>85</sup>, al titolare di incarico di EQ formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio di Advocatura dell'ente, può essere erogato in aggiunta alla retribuzione di risultato, anche un trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale.
2. Il trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.
3. La correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti dall'art. 9 del D.L. n.90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, quale quota degli onorari degli avvocati è disciplinata nel modo come appresso indicato:
  - a) Nel caso in cui la somma degli onorari sia  $\leq$  al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede, ricorrendone i presupposti, alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;
  - b) Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia  $>$  del 50% della retribuzione di risultato spettante, ricorrendone i presupposti, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia  $\Rightarrow$  al 100% della retribuzione di risultato.

#### Art. 30 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge<sup>86</sup>

1. Ai sensi 20 comma 1 lett. h)<sup>87</sup>, al titolare di incarico di E.Q., ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17<sup>88</sup> del CCNL 16 Novembre 2022, previsto da specifiche disposizione di legge nel modo come appresso indicate:

<sup>85</sup> Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ - lett. h) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014 (Riforma degli onorari dell'Avvocatura generale dello Stato e delle avvocature degli enti pubblici).

<sup>86</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL, e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

<sup>87</sup> h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono 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. 30 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. 13, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 356/1996, ipse del giudizio; - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. n. 449/1997.

<sup>88</sup> 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. Il 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 all'anno massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza

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 del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36;
- 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.

2. La correlazione fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato per competenza, salvo diversi e precedenti accordi già stabiliti in sede locale, è calcolata nel modo come appresso indicato:

- Se l'incentivo è > € 20.000, il budget individuale previsto per la retribuzione di risultato viene ridotto nella misura del 3%

3. Le economie generatesi a seguito dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo confluiscono nel budget di retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. non interessati dalle stesse disposizioni.

4. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma 2 è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

## **Titolo XI - Sicurezza e qualità del lavoro**

### **Art. 31 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro<sup>89</sup>**

1. L'Ente applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'ente provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza per i lavoratori che esercitano la propria prestazione

delle 23 responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. 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 finiti 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. 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinato a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. 5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle aliquote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. 6. A seguito del consolidamento delle risorse decantate 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).  
<sup>89</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: n) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

lavorativa in presenza prevedendo dei focus per il Lavoro a Distanza di cui all'art. 63 e passim del CCNL 16.11.2022.

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno e all'esterno dei locali aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:

- a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
- b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
- c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia in presenza sia a distanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



## Titolo XII – Innovazioni tecnologiche e organizzative

### Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi<sup>91</sup>

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi a rendere l'Informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022 e alle RSU.
2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'Informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

### Art. 33 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale<sup>91</sup>

1. L'amministrazione può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.
2. Il già menzionato limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.
4. La disciplina di cui al presente art. non trova applicazione per i titolari di E.Q. 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.
5. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.
6. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano i commi successivi al 6° di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000<sup>92</sup>

<sup>91</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: 1) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

<sup>92</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21/05/2018;

<sup>93</sup> 7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione sul albo professionale.



## Titolo XIII - Disciplina dell'orario di lavoro

### Art. 34 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora venga istituito il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.
4. Al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
  - a) quando effettua, nell'arco temporale preso a riferimento secondo la disciplina di cui al successivo articolo, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
  - b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
5. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due ( ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richieste dalla disciplina contrattuale.
6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

8. Gli enti, fermo restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti sostanziali non sono comunque essentiate ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 38 bis della legge 25 dicembre 1996, n. 1662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL del'14/1999.

9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nel caso di cui al comma 7 e 8.

10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del CCNL del'14/1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile derogare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, b. a familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti; c. ai genitori con figli minore, in relazione al loro numero 1.3. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero opparte, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL del'14/1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

- a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
- b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
- c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria.

8. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.

9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022.

10. Ai sensi del dell'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4 lett. z) del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:

- a) beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
- c) sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- f) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

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.

#### Art. 35 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022<sup>3</sup> -

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

<sup>3</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese.



2. È facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 30, comma 4, dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

4. Ferma restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

**Art. 36 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multi periodali)**<sup>1)</sup>

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99<sup>2)</sup>, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 30 del CCNL 16 Novembre 2022, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro.

2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di Contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettemanale costituisce condizione necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di Contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di cui trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione della stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:

- a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;
- b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.

3. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.

<sup>1)</sup> 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;  
<sup>2)</sup> 22. Riduzione di orario. 1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettemanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995 (43), 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. 2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1998, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di sconformità. 3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6 luglio 1995 (43) è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4. 4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

4. Spetta agli organi di controllo interno, collegio dei revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL dell'1.4.99 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovino effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.

5. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.

6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dell'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

### Art. 37 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno<sup>96</sup>. Aran<sup>97</sup>

1. Ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è data la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo<sup>98</sup> in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d)<sup>99</sup>; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla già menzionata indennità di turno.

2. Il dipendente che intende avvalersi della facoltà di cui al precedente comma, deve darne comunicazione preventiva al proprio responsabile di servizio presso cui lo stesso risulta incardinato<sup>100</sup>.

<sup>96</sup> Art. 7 Contratto collettivo integrativo: soggetto e materia: 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.

<sup>97</sup> La nuova disciplina del turno festivo infrasettimanale contenuta nel CCNL Funzioni Locali siglato in data 16.11.22, che prevede la facoltà del lavoratore di optare per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell'indennità di turno, è immediatamente efficace? Spetta al lavoratore decidere di fruire del riposo in luogo della maggiorazione? All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la "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)". Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

## 98 Disciplina del riposo compensativo: RAL\_1711\_Orientamenti Applicativi

Può essere riconosciuto più di un giorno di riposo compensativo ad un lavoratore che abbia reso una prestazione lavorativa di 12 ore nel giorno del riposo settimanale?

Nel caso di personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) ed in via eccezionale (e quindi al di là dell'orario di lavoro settimanale di 16 ore) presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), ai fini della individuazione della disciplina applicabile, occorre fare riferimento a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 1.4.2001, secondo il quale "1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) (ora art. 10 del CCNL del 9.5.2006), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo". Relativamente alla portata applicativa di tale disciplina, anche sulla base della formulazione della stessa, Aran nei propri orientamenti ha sempre precisato che:

a) dal punto di vista del trattamento economico, al lavoratore che presta lavoro nel giorno del riposo settimanale spetta solo un compenso aggiuntivo pari ad una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del CCNL del 9.5.2006, commisurato alle ore di lavoro effettivamente prestate (pertanto, ad esempio, fatto 100 il valore della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b), del CCNL del 9.5.2006 l'importo del compenso dovuto al lavoratore sarà pari a 50 - e non a 150 per ogni ora di lavoro prestato);

b) al lavoratore spetta, sulla base della medesima disciplina contrattuale, anche un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa effettivamente resa (dichiarazione congiunta n. 13 allegata al CCNL del 5.10.2001). Le suddette ore dovranno essere portate in detrazione alla durata ordinaria della settimana in cui il lavoratore fruirà del riposo compensativo. Pertanto il lavoratore, ad esempio, nel caso di un orario di lavoro articolato su sei giorni settimanali, in presenza di una prestazione effettiva di 12 ore resa nel giorno del riposo settimanale, beneficerà di una giornata intera di riposo compensativo (corrispondente mediamente a 6 ore) più un ulteriore periodo di riposo pari a alle ulteriori 6 ore. Secondo la disciplina contrattuale, tale riposo deve essere fruito entro il termine di 15 giorni dalla prestazione e comunque non oltre il bimestre successivo. Tali termini non hanno natura perentoria, ma sollecitatoria del corretto adempimento da parte del datore di lavoro pubblico. L'ente, necessariamente ed anche tempestivamente, deve provvedere sempre a far fruire questi riposi al personale interessato. In proposito si deve ricordare che si tratta di un riposo volto a consentire al lavoratore di godere di quello settimanale, espressamente garantito dalla legge come diritto soggettivo, dallo stesso precedentemente non fruito per ragioni di servizio. Proprio, per tale aspetto, si esclude la possibilità del dipendente di non fruire del riposo compensativo e, conseguentemente, la possibilità di una sua eventuale monetizzazione.

<sup>99</sup> Il turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

100 CFL190

La nuova disciplina del turno festivo infrasettimanale contenuta nel CCNL Funzioni Locali siglato in data 16.11.22, che prevede la facoltà del lavoratore di optare per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell'indennità di turno, è immediatamente efficace? Spetta al lavoratore decidere di fruire del riposo in luogo della maggiorazione? All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la "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)". Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.



3. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dal giorno successivo la sottoscrizione del presente CCIA<sup>101</sup>.

### Art. 38 - Lavoro Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Cdr titolare di E.Q., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL 16 Novembre 2022 (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione prevista, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.

6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;

<sup>101</sup> Aran: La nuova previsione contenuta all'art. 30, comma 5 lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, relativamente al turno festivo infrasettimanale, da quando si applica? È legittimo riconoscere l'incremento dell'indennità con effetto retroattivo al 2019? L'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, relativo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) spettante ai lavoratori in un turno festivo infrasettimanale è applicabile dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL senza alcun effetto retroattivo, in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del citato CCNL del 16/11/2022.

7. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
8. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.
9. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la Partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.
10. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.
11. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs 66/2003

**Art. 39<sup>02</sup> - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022<sup>03</sup>**

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL 1/4/1999<sup>04</sup>.
2. In ogni caso l'elevazione del limite di cui al precedente comma 1, potrà avvenire:
  - a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;
  - b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;
  - c) per comprovate ragioni di nauta eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 1.4.99.
3. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1.4.99, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.
4. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti all'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multi periodale secondo la disciplina prevista nel presente CCIA.

<sup>02</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: «L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

<sup>03</sup> 3. Per esigenze eccezionali - debitanone motivata riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

<sup>04</sup> 4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

#### Art. 40 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;
2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le diverse Aree Funzionali in relazione al numero e all'area professionale dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 17 del presente CCIA.
3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Aree di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Cdr.

#### Art. 41- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo<sup>105</sup>

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi comma 4 dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Servizio, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

<sup>105</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore; ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

7. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
8. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
9. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

#### Art. 42 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1<sup>106</sup>

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio<sup>107</sup> e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del Cdr interessato.
3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL del 2018, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia > di 4 e < 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022.

#### Art. 43 - 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<sup>108</sup>

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 36 del CCNL 16 Novembre 2022<sup>109</sup>, l'ente compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del

<sup>106</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

<sup>107</sup> Art. 24 Reperibilità 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 assicurino 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. 5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non 32 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 compenga 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 finisce 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 compensato, a richiesta, ai sensi dell'art. 36, 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. 7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

<sup>108</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: 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;

<sup>109</sup> 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. 4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario



personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale incardinato nel medesimo Cdr.

2. All'interno della fascia temporale di cui al precedente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:

a. *esigenze di servizio:*

a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;

a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;

b. *esigenze del personale:*

b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

#### Art. 44<sup>10</sup> - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022<sup>11</sup>

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, 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 a cura dei Responsabili di Cdr interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.

3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.

4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022, è confermato. 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.

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: - beneficiano delle tutele concesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 154/2001; - assistono 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 connessa alla frequenza dei propri figli di età ridotta, scuole materne e scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. 5. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 27 del CCNL del 21.05.2018.

<sup>10</sup> 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 del presente CCNL; <sup>11</sup> Art. 31 Orario multiperiodale 1. La programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 3, lettera c) (Orario di lavoro), 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. 9. Il presente articolo si applica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 21.05.2018.



Art. 45<sup>112</sup> - 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<sup>113</sup> del CCNL 16 Novembre 2022

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, è confermata in sei mesi.
2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. r) del CCNL 16 Novembre 2022, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.
3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:
  - a. ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - b. miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
  - c. casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - d. fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
  - e. rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
  - f. alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
  - g. a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
  - h. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;
4. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Art. 46 - Applicazione dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022<sup>114</sup>

1. In applicazione del comma 10 dell'art. 35 del CCNL 16 Novembre 2022, le parti convengono che le figure professionali, individuate al successivo comma 2, che al termine del turno ordinario di lavoro, secondo l'organizzazione vigente presso l'ente, debba garantire la prosecuzione della prestazione lavorativa al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto secondo la regolamentazione interna all'ente, possa fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a mezz'ora che sarà collocata alla fine di ciascun turno di lavoro<sup>115</sup>

<sup>112</sup> Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie: 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 del presente CCNL;

<sup>113</sup> 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.  
<sup>114</sup> 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.

<sup>115</sup> CFL 197

2. Le figure professionali cui si applica la disciplina del precedente comma è come appresso indicato:
  - Il personale addetto ai servizi di protezione civile
  - Il personale dell'Area della Vigilanza.
3. Le situazioni che danno titolo all'applicazione della disciplina del presente articolo dovranno essere analiticamente e individualmente attestate e autorizzate dal Responsabile del Servizio competente. L'autorizzazione dovrà essere prontamente trasmessa all'ufficio personale per verificarne i presupposti e procedere all'emissione/ordine dei buoni pasto. In ogni caso la già menzionata pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio attivo.

## Titolo XIV - Personale di Polizia Locale

### Art. 47 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 97 del CCNL del 16 Novembre 2022<sup>16</sup>, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito 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
2. La misura effettiva dell'indennità di cui al presente articolo è determinata in relazione al grado rivestito, secondo quanto previsto dalle norme in materia di polizia locale e politiche regionali per la sicurezza, dall'area professionale di appartenenza, secondo la disciplina come appresso indicata:

#### Distintivi di Grado

| Area       | Grado                               | Funzione                 | Attribuzione - € - |
|------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------|
| Istruttori | Agente di Polizia Locale            | Agente di Polizia Locale | 0                  |
|            | Agente scelto di Polizia Locale     | Agente di Polizia Locale | 0                  |
|            | Assistente di Polizia Locale        | Addetto al Coordinamento | 5                  |
|            | Assistente scelto di Polizia Locale | Addetto al Coordinamento | 10                 |
|            | Assistente Capo di Polizia Locale   | Addetto al Coordinamento | 20                 |

Considerato che l'art. 34, del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, dedicato alla "Pausa", ha disapplicato l'art. 26 del precedente CCNL, e ridotto la pausa ad "almeno 10 minuti", si chiede se in tale pausa è possibile fruire del buono pasto?

La disciplina contenuta all'art. 34 del CCNL del 16.11.2022 riguarda esclusivamente l'istituto della "pausa" per il recupero delle energie psico-fisiche di cui all'art. 8 del D.Lgs n. 66/2001, obbligatoria dopo 6 ore di prestazione continuativa. Mentre, come precisato nel comma 2 dello stesso articolo: "Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35 comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti".

Pertanto, per la disciplina della pausa finalizzata alla consumazione del pasto (buoni pasto o servizio mensa) si rinvia all'art. 35 del medesimo nuovo testo contrattuale

<sup>16</sup> Art. 97 Indennità di funzione. 1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è 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 (Contrattazione integrativa). 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 CCNL; 116 f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. 5. Gli oneri per la corrispondenza dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018

|                |                                |                                      |    |
|----------------|--------------------------------|--------------------------------------|----|
| Funzionari e   | Sottotenente di Polizia Locale | Addetto al Coordinamento e Controllo | 30 |
| dell'Elevata   | Tenente Polizia Locale         | Addetto al Coordinamento e Controllo | 40 |
| Qualificazione | Capitano di Polizia Locale     | Addetto al Coordinamento e Controllo | 50 |

#### Caratteristiche Dimensionali - Istituzionali

| Caratteristiche Dimensionali | N° Abitanti     | Attribuzione - 8 - |
|------------------------------|-----------------|--------------------|
| Ente con popolazione         | <= 1.000 b      | 5                  |
| Ente con popolazione         | >1.000 <= 5.000 | 10                 |
| Ente con popolazione         | >5.000 <=15.000 | 20                 |
| Ente con popolazione         | >15.000         | 30                 |

#### Caratteristiche Sociali - Ambientali

| Caratteristiche Sociali - Ambientali                                               | Attribuzione - 8 - |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Ente con alto tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale  | 40                 |
| Ente con tasso medio di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale | 30                 |
| Ente con basso tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale | 15                 |

#### Determinazione della misura dell'indennità di funzione

3. La misura individuale dell'indennità è determinata, nei limiti delle risorse stanziare, dal controvalore monetario dei punteggi assegnati. Il controvalore monetario è esitato dall'applicazione della seguente modalità di calcolo:

$(\sum \text{delle risorse stanziare} / \sum \text{dei punteggi assegnati}) * \text{il punteggio conseguito da ciascun destinatario dell'indennità.}$

4. L'indennità di cui al comma precedente è corrisposta solo ed esclusivamente in relazione all'esercizio delle mansioni collegate alla funzione di cui al comma precedente e in relazione al tempo dedicato. In caso di tempo frazionato con altre mansioni non afferenti al servizio di Polizia Locale, la misura della stessa è proporzionalmente rideterminata.

5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità connessa all'esercizio di particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 22 del presente CCIA

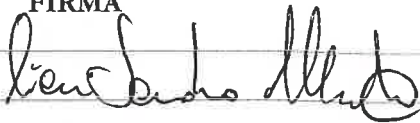
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16 Novembre 2022



**SOTTOSCRIZIONE:**

Luogo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

|                                                  |                       |                                                                                     |
|--------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>  |                       | <b>FIRMA</b>                                                                        |
| 1. Presidente                                    | GIANNI SANDRO MASALA  |  |
| <b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b> |                       |                                                                                     |
| <b>SIGLA</b>                                     | <b>NOME E COGNOME</b> | <b>FIRMA</b>                                                                        |
| FP - CGIL                                        | SIMONE SPANU          |  |
| CISL - FP                                        | USA: SALVA            |                                                                                     |
| UIL - FPL                                        |                       |                                                                                     |
| CSA - RAL                                        |                       |                                                                                     |
| CISAL                                            |                       |                                                                                     |

|                                           |              |
|-------------------------------------------|--------------|
| <b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b> | <b>FIRMA</b> |
|                                           |              |
|                                           |              |
|                                           |              |

CFL178

**AL MOMENTO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE, LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEVE ESSERE RIPARAMETRATA AUTOMATICAMENTE IN FUNZIONE DEL NUOVO VALORE MASSIMO DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 (CON IMPORTO MASSIMO FISSATO A 18.000 EURO)?**

Al riguardo, preme evidenziare che il primo comma dell'art. 13, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme, relative al sistema di classificazione, ha precisato che tutte le disposizioni previste nel Titolo III sull'Ordinamento professionale entreranno in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del CCNL. La decorrenza posticipata, pertanto, tenuto conto della data di sottoscrizione del CCNL, deve essere intesa al 1° aprile del 2022.

Quindi, alla predetta data, come chiarisce il seguente comma 3 dello stesso art. 13, gli incarichi di posizione organizzativa in essere, in prima applicazione, dovranno essere automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ. Tuttavia, gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt 13 e ss del CCNL del 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrizzazione degli stessi.

CFL169B

**I COMPENSI DERIVANTI DALLE PREVISIONI DI CUI ALL'ART. 16 DEL D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) POSSONO RIENTRARE NELLA FATTISPECIE DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. H DEL CCNL 21.05.2018?**

Si ritiene che i compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possano rientrare nella fattispecie dei compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, e che pertanto possano andare a favore anche dei titolari di incarico di posizione organizzativa. Preme evidenziare che analoga disposizione è prevista all'art. 20, comma 1, lett. h) del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022<sup>17</sup>, relativamente all'istituto dei "Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ", che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL.

CFL167C

**IN UN COMUNE CON DIRIGENZA, QUALORA PER EFFETTO DI UNA RIORGANIZZAZIONE VENGANO MENO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DOVE CONFLUISCONO LE RISORSE?**

Con riferimento al quesito in oggetto, si evidenzia che all'art. 15, comma 7, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 viene previsto che "Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67".

La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate, in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, di cui sopra, è oggetto di "Confronto", ai sensi di quanto previsto dalla lett. g) comma 2, dell'art. 5, del medesimo CCNL.

In sostanza, non è prevista una confluenza automatica delle risorse di che trattasi a favore di altri stanziamenti. È, invece, prevista la facoltà di alimentare le risorse decentrate di cui all'art. 67 previo confronto con la parte sindacale.

CFL162

**E' POSSIBILE ATTRIBUIRE UN INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD UN DIPENDENTE INQUADRATO IN CATEGORIA C, PUR IN PRESENZA DI PERSONALE INQUADRATO IN CATEGORIA D?**

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, commi 3 e 4 del CCNL del 21.05.2018, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, dello stesso CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in categoria "D", non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D".

CFL161

**L'ISTITUTO DELLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI DI CUI ALL'ART. 69 DEL CCNL 21/05/2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI SI APPLICA ANCHE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE?**

La norma del CCNL del 21/05/2018 contenuta all'art. 69 non è rivolta ai titolari di Posizione Organizzativa, in quanto detta norma fa riferimento esclusivamente ai premi individuali di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) e non anche alla retribuzione di risultato delle PO di cui all'art. 15 del medesimo CCNL. Gli enti, sono comunque liberi di adottare anche per le Posizioni Organizzative un meccanismo simile, attraverso la contrattazione integrativa dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 7, comma 4 lett. v) dello stesso CCNL.

CFL160

**UN ENTE CON DIRIGENZA CHE DECIDE, PER LA PRIMA VOLTA, DI ISTITUIRE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEGLI ARTT. 13, 14 E 15 DEL CCNL 2016/2018 DELLE FUNZIONI LOCALI, CHE ITER DEVE OSSERVARE PER COSTITUIRE LE RISORSE NECESSARIE AL LORO FINANZIAMENTO?**

In relazione alla questione posta, ai fini del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, a regime, occorre fare riferimento alle disposizioni contrattuali previste dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018. Al riguardo, si ritiene, che il suddetto Ente dovrà tenere conto di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL del 21.5.2018. Quest'ultima previsione prevede, difatti, che sia oggetto di contrattazione integrativa "l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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. 67".

CFL156

**IN CASO DI CONFERIMENTO DI UNA POSIZIONE ORGANIZZATIVA A PERSONALE ASSUNTO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE 311/2004, GIÀ TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE NELL'ENTE ORIGINARIO, LA SUA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PUÒ SUPERARE IL LIMITE DEI 16.000,00 LORDI ANNUI?**

Tenuto conto delle particolari finalità perseguite con la disciplina contenuta all'art.1, comma 557, della legge n.311/2004 a favore di quelle amministrazioni di ridotte dimensioni che debbano reperire personale con competenze adeguate alla assunzione di responsabilità dei servizi,

<sup>17</sup> In i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono 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 dell'art. 9 del D. Lgs. n. 39 del 2018; - 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 2017; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2008, - 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. 448/1997.

considerato che, nei casi di specie, si è in presenza di due distinti ed autonomi rapporti di lavoro (in relazione a ciascuno dei quali può essere attribuito un incarico di posizione organizzativa), si ritiene che il limite massimo complessivo, percepito dal singolo dipendente titolare dei due rapporti, pari a 16.000 euro annui lordi di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018 possa essere superato.

CFLI40

*L'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AFFIDATO AD UNA CATEGORIA "C" È COMPATIBILE CON L'ISTITUTO DELLE MANSIONI SUPERIORI?*

Premesso che:

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 21/05/2018 le posizioni organizzative possono essere assegnate - di regola - esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria "D", sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui un Comune sia privo di posizioni di categoria "D", l'incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nelle categorie "C" o "B";

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 3, nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, commi 3 e 4, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria "D", ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria "D", oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D". In quest'ultima ipotesi, è orientamento consolidato di questa Agenzia che la determinazione della retribuzione di posizione dovrà seguire le regole ordinarie di cui all'art. 15 comma 2, potendo così variare da un minimo di € 5000 ad un massimo di € 16.000.

Nello specifico del quesito, ossia se tra i compensi spettanti all'incaricato di posizione organizzativa di categoria "C", possano essere riconosciute anche le "mansioni superiori", si evidenzia che l'art. 17, comma 5, del medesimo CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, in ordine al trattamento economico spettante al lavoratore, in applicazione della speciale disciplina derogatoria prevista dal comma 3 del medesimo articolo, ha dettato una disciplina specifica, prevedendo che al dipendente deve essere erogata la sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa che viene conferita al dipendente di categoria "C" nonché, sussistendone i presupposti, anche i compensi aggiuntivi dell'art.18 del medesimo CCNL del 21/05/2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori, di cui all'art. 8 del CCNL del 14/09/2000. Si ritiene, comunque, che siano sempre fatti salvi i casi in cui sussistano i presupposti di legge di cui all'art 52, comma 2, del Dlgs 165/01.

CFLI39

*I COMPENSI PER IL LAVORO STRAORDINARIO ELETTORALE SPETTANO AL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IMPEGNATO IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI PER RINNOVO DEL CONSIGLIO COMUNALE?*

Nel merito del tema in oggetto, si ritiene opportuno confermare che, come evidenziato in altri orientamenti applicativi consultabili sul sito istituzionale dell'Agenzia, nel caso di elezioni comunali, i compensi per lavoro straordinario possono essere riconosciuti ai titolari di posizione organizzativa solo nella specifica ipotesi considerata nell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 norma espressamente richiamata dall'art. 18, comma 1, lett d) del CCNL del 21.05.2018.

CFLI35

*AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018, IN AGGIUNTA ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PUÒ ESSERE EROGATA L'INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 70 BIS COMMA 1, RELATIVA ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DISAGIATE?*

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati unicamente i compensi elencati all'art. 18 del medesimo CCNL. Tra i compensi aggiunti ivi elencati non è compresa l'indennità di cui all'art. 70 bis comma 1, relativa allo svolgimento di attività disagiate.

CFLI23



PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IL CCNL 21.05.2018 PREVEDE UNA QUOTA NON INFERIORE AL 15% DEL COMPLESSIVO AMMONTARE DELLE RISORSE FINALIZZATE ALL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DI TUTTE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ISTITUITE. È POSSIBILE, CON RIFERIMENTO AD UN ANNO, AUMENTARE TALE PERCENTUALE CON LE RISORSE CHE PURE ESSENDO GIÀ FINALIZZATE AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN QUELLO STESSO ANNO, A CONSUNTIVO, RISULTINO NON ESSERE STATE EFFETTIVAMENTE UTILIZZATE O ESSE DEBBO NO ESSERE OBBLIGATORIAMENTE CONSIDERATE ECONOMICHE?

Con riferimento alla questione in oggetto si deve anzitutto osservare che per effetto della nuova disciplina contrattuale, è cambiata la regolamentazione concernente la retribuzione di risultato, con il superamento del precedente sistema incentrato su una quantificazione individuale espressa in percentuale della retribuzione di posizione in godimento del lavoratore incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

La nuova disciplina (art.15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018), analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, prevede per il finanziamento della retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

In relazione a tale ammontare di risorse le parti, in sede di contrattazione integrativa, stabiliscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Non sembrano sussistere impedimenti a che la percentuale minima del 15% prevista dal CCNL possa essere implementata, con riferimento ad un anno, con le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quel medesimo anno le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate.

Pertanto, in sede di contrattazione integrativa, potrebbero essere stabiliti anche i criteri per incrementare, in presenza di tali ulteriori risorse, il valore già determinato in via ordinaria per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (fermo restando, comunque, la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, cui sia stato affidato l'incarico ad interim di altra posizione organizzativa).



In tal modo le risorse non utilizzate sarebbero impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il "risparmio", senza neppure problemi di trasporto nell'anno successivo.

"Ove tale percorso non sia ritenuto conforme agli interessi dell'ente, questo potrebbe anche decidere di non ricorrervi, considerando le risorse comunque non utilizzate in sede di erogazione della retribuzione di risultato di un determinato anno come mere economie di spesa".

CFL109

LA PERCENTUALE DEL 15% DI CUI ALL'ARTICOLO 15, COMMA 4, DEL CCNL 21.05.2018 DEVE ESSERE CONSIDERATA ANCHE UN VINCOLO PER LA QUANTIFICAZIONE MINIMA INDIVIDUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA?

Con riferimento alla questione in esame, per quanto di competenza, si deve anzitutto tenere presente che l'art.15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, innovando il precedente sistema incentrato su una quantificazione individuale espressa in percentuale della retribuzione di posizione in godimento del lavoratore incaricato della titolarità di posizione organizzativa (art.10, comma 3, del CCNL del 31.4.1999), prevede, per il finanziamento della retribuzione di risultato, una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente.

La percentuale del 15%, dunque, non costituisce più un valore standard ordinario o minimo della retribuzione di risultato, ma rappresenta solo il quantum minimo delle risorse complessivamente disponibili per il trattamento economico accessorio dei titolari di posizioni organizzative da destinare obbligatoriamente al finanziamento dell'istituto della retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente.

Sono gli enti, infatti, che definiscono, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. Nel nuovo ambito regolativo, pertanto, è l'ente che definisce il valore della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, sulla base dei criteri generali preventivamente contrattati con le OO.SS.

CFL101A

LADDOVE SIANO STATE DELEGATE AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA FUNZIONI CON ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI PROVVEDIMENTI FINALI A RILEVANZA ESTERNA, È POSSIBILE PER TALI DIPENDENTI, FERMO RESTANDO LE 36 ORE SETTIMANALI, ARTICOLARE L'ORARIO GIORNALIERO IN ENTRATA E IN USCITA SECONDO LE PROPRIE NECESSITÀ, QUINDI DEROGANDO ALL'ORARIO DI SERVIZIO DELL'ENTE ANCHE OLTRE LA FLESSIBILITÀ D'ORARIO REGOLAMENTATA PER LA GENERALITÀ DEL PERSONALE?

Con riferimento alla problematica in esame, l'Agenzia ha già avuto modo di precisare che il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore (mentre, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 e salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire).

L'orario minimo settimanale deve essere soggetto alla vigente disciplina applicabile a tutto il personale dell'ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Il vigente CCNL 21.05.2018 non attribuisce, in particolare, né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto all'autogestione dell'orario settimanale, consentita, invece, al solo personale con qualifica dirigenziale.

Tali criteri interpretativi si ritiene non siano derogabili neppure nel caso in esame, atteso che il CCNL non ha previsto per tale fattispecie alcuna deroga alla regola generale.

CFL84A

ESISTONO CONDIZIONI ULTERIORI AI CASI DI CALAMITÀ NATURALI CHE CONSENTANO DI CORRISPONDERE IL PAGAMENTO DEL COMPENSO PER IL LAVORO STRAORDINARIO AD UN DIPENDENTE TITOLARE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA?

La fattispecie è regolata dalla normativa prevista dall'art. 40 del CCNL del 22.1.2004, la quale prevede che "1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa."

L'art. 18, c. 1, lett) e) del CCNL del 21 maggio 2018, in materia di trattamento economico spettante ai titolari di posizione organizzativa, richiama espressamente i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali ribadendo che gli stessi possono essere riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali. In generale, tenuto conto anche delle modalità di finanziamento richieste dalla disciplina contrattuale, può affermarsi che le calamità naturali si identificano con quelle situazioni che hanno avuto espressamente tale formale riconoscimento dal Governo e/o dalle Regioni in base alla vigente legislazione in materia, con l'apprestamento delle necessarie risorse per fronteggiarle.

L'inequivoca formulazione della clausola contrattuale evidenzia la chiara volontà delle parti negoziali di limitare la deroga della corresponsione del lavoro straordinario a favore del titolare di posizione organizzativa alla sola ipotesi del lavoro straordinario connesso a calamità naturali. Pertanto non è possibile configurare tale possibilità in qualsiasi altra fattispecie non espressamente e formalmente riconducibile a quelle considerate dalla disciplina contrattuale.

CFL59

QUALI SONO LE CORRETTE MODALITÀ APPLICATIVE DELL'ART. 17, COMMA 6, DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 21.5.2018 PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DA RICONOSCERE AL DIPENDENTE CHE, GIÀ TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO L'ENTE DI APPARTENENZA, SIA UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE ED INCARICATO DI ALTRA POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO ALTRO ENTE O PRESSO SERVIZI IN CONVENZIONE O PRESSO UNA UNIONE DI COMUNI, SECONDO LA DISCIPLINA DEGLI ART. 14 E 13 DEL CCNL DEL 22.1.2004?

La disciplina dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in connessione le precedenti e vigenti disposizioni degli art. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, ai fini della sua attuazione, richiede che:

a) un dipendente di un ente sia utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione; in base al citato art.14, comma 1, la convenzione di utilizzo a tempo parziale, deve disciplinare in particolare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro (nell'ambito dell'orario d'obbligo complessivo normalmente di 36 ore settimanali) e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;



b) l'affidamento al suddetto dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza di una posizione organizzativa, di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore o presso il servizio in convenzione;  
c) deve determinarsi, quindi, una situazione di contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due diverse e distinte posizioni organizzative, una presso l'ente di appartenenza e l'altra presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o presso il servizio in convenzione;  
Spetta al datore di lavoro pubblico, nell'ambito della sua autonoma responsabilità gestionale, la valutazione della effettiva sussistenza di tali presupposti.

Ove questi, siano presenti, si potrà dare luogo all'applicazione della disciplina del citato art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, che, ribadendo quanto già previsto dai richiamati artt. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, dispone che:

a) l'ente di appartenenza continua a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

b) l'Unione, l'ente, o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

c) al fine di compensare effettivamente la maggiore gravosità connessa alla titolarità di due posizioni organizzative e lo svolgimento delle prestazioni in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui si è detto (Unione, Ente utilizzatore e servizio in convenzione) possono altresì corrispondere, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa, con oneri a proprio carico;

d) quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione, considerata nel suo valore pieno, prevista dalla disciplina contrattuale;

e) l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere, comunque, poi riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;

f) gli oneri della eventuale maggiorazione della retribuzione riconosciuta dall'ente utilizzatore a tempo parziale, dal servizio in convenzione e dall'unione di comuni sono posti a carico di questi;

g) in coerenza con la ratio dell'istituto e con gli orientamenti applicativi già formulati in materia, il riproporzionamento deve essere effettuato in relazione al numero delle ore che il dipendente effettivamente è chiamato a rendere presso l'ente di appartenenza e presso l'utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;

h) per effetto della nuova disciplina, tenuto conto anche delle regole in materia di valori della retribuzione di posizione recate dall'art.15 del CCNL del 21.5.2018, è venuto meno anche il precedente tetto di € 16.000, previsto dai precedenti artt.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 per le ipotesi considerate;

i) un esempio, potrà chiarire la disciplina:

**Ente datore di lavoro:**

Valore posizione organizzativa intero: € 11.300,00

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso:

€ 5.650,00

**Ente utilizzatore a tempo parziale, Unione o Servizio in convenzione:**

Valore posizione organizzativa intero: € 11.300,00

Valore eventuale incremento del 30% (valore massimo): € 3.390,00

Valore posizione organizzativa intero con l'incremento del 30%: € 14.690,00

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € 7.345,00

Si coglie l'occasione per evidenziare che anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018. Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004.

Pertanto, anche nel caso di un dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione o presso una Unione di comuni, con contestuale conferimento della titolarità di due distinte posizioni organizzative, come sopra detto, la disciplina applicabile per la retribuzione di risultato deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

CFL49

*NEL CASO DI UTILIZZO DI UN DIPENDENTE A TEMPO PARZIALE, GIÀ TITOLARE DI UNA POSIZIONE ORGANIZZATIVA PRESSO L'ENTE DI APPARTENENZA ED AL QUALE SIA CONFERITO UN ALTRO INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DALL'ENTE CHE SI AVVALE DELLE SUE PRESTAZIONI, AI SENSI DELL'ART.14 DEL CCNL DEL 22.1.2004, TROVA ANCORA APPLICAZIONE LA DISCIPLINA DEL COMMA 5 DEL SUDDETTO ART.14 ("....PER LA EVENTUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO L'IMPORTO PUÒ VARIARE DA UN MINIMO DEL 10% FINO AD UN MASSIMO DEL 30% DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN GODIMENTO. ....")?*

In ordine a tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018;

- infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle

posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004;  
- pertanto, anche nel caso in esame la disciplina applicabile deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

CFL40

L'ART.17, COMMA 6, DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 21.5.2018 DISCIPLINA L'UTILIZZO IN CONVENZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PREVEDENDO LA POSSIBILITÀ DI MAGGIORARE LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SINO AD UN MASSIMO DEL 30% DEL VALORE DELLA STESSA. L'ONERE DI TALE MAGGIORAZIONE COMPETE ALL'ENTE CHE UTILIZZA IL LAVORATORE IN CONVENZIONE?

Nell'ambito delle disposizioni particolari sulle posizioni organizzative sono state dettate, anche alcune previsioni concernenti le specifiche ipotesi di conferimento della titolarità di posizione organizzativa ad un dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o in un servizio convenzione o presso una unione di comuni e già titolare di altra posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza (art.17, commi 6 e 7, del CCNL delle Funzioni Locali del 22.1.2004), ai sensi degli art.14 e 13 del CCNL del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 22.1.2004 . Sulla base della nuova disciplina, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dall'unico lavoratore titolare di incarico di posizione organizzativa presso due diversi enti, i soggetti di cui sopra si è detto (l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni) possono riconoscere una maggiorazione della retribuzione di posizione relativa alla posizione organizzativa attribuita al suddetto lavoratore presso gli stessi, determinata in base ai criteri di graduazione dagli stessi adottati, di importo non superiore al 30% della stessa.

La disciplina contrattuale (art.17, comma 6, comma 6, ultimo alinea), poi, prevede espressamente anche che "...i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì **corrispondere con oneri a proprio carico.....**").

Quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione prevista dalla disciplina contrattuale.

Si ricorda, peraltro, che l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere comunque riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni.

CFL38

PUÒ UN ENTE DECIDERE, AUTONOMAMENTE, DI RIDURRE PER UN ANNO LO STANZIAMENTO DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, AI SENSI DELL'ART.15, COMMA 5, E DELL'ART.67, COMMA 1, DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 21.5.2017, PER AVVALERSI DELLA FACOLTÀ DI INCREMENTARE, NELLO STESSO ANNO, IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE, DI CUI ALL'ART.15, COMMA 7, DEL MEDESIMO CCNL DEL 21.5.2018? SUCCESSIVAMENTE, POTRÀ RIPRISTINARE L'ORIGINARIO AMMONTARE DELLO STANZIAMENTO DI CUI SI TRATTA? QUALE MODELLO DI RELAZIONI SINDACALI È NECESSARIO RISPETTARE?

Relativamente a tale problematica, non sembrano sussistere impedimenti contrattuali a che un ente riduca per un periodo definito, ad esempio per un anno, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, ampliando in tal modo le possibilità di incrementare, per quell'anno, le risorse del Fondo del personale (previo confronto sindacale, ai sensi dell'art.5, comma 2, lett.g), del CCNL del 21.5.2018 e utilizzando gli strumenti dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018).

L'anno, successivo, invece, l'ente potrà ripristinare lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'art.7, comma 3, lett. u), del CCNL del 21.5.2018.

Infatti, l'intervento della contrattazione integrativa, sulla base della formulazione testuale della disciplina contrattuale, deve ritenersi necessario solo nell'ipotesi di incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative che vada al di là dell'ammontare complessivo di quelle che, ai sensi dell'art.15, comma 5, e dell'art.67, comma 1 del CCNL del 21.5.2018, sono state originariamente stornate dal fondo nell'anno 2018 (anno di partenza del nuovo fondo ex art.67 del CCNL del 21.5.2018 ) e sono state vincolate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Aran: Profili professionali per le attività di informazione e comunicazione

CFL187

**LA DISCIPLINA DEI PROFILI PROFESSIONALI PER LE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE, INTRODOTTA CON IL CCNL DEL 21.05.2018, VIENE DISAPPLICATA CON L'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL CCNL DEL 16.11.2022?**

Preme evidenziare che, i sensi di quanto disposto dal comma 8, dell'art. 2 del CCNL Funzioni Locali, del 16.11.2022, viene sancito il principio generale di tecnica redazionale del contratto, in forza del quale: *"Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL"*.

Dal combinato disposto degli artt. 2, comma 8, e 21 (rubricato "Disapplicazioni") del medesimo testo contrattuale si evince chiaramente che l'art. 18 bis del CCNL del 21.05.2018 è ancora pienamente in vigore, in quanto non espressamente disapplicato o sostituito da successive disposizioni.

Tra l'altro nell'esemplificazione dei profili contenuta nella Tabella A "Declaratorie" in calce al CCNL, sia nell'Area Istruttori che nell'Area dei Funzionari ed EQ, sono richiamati i profili delle attività di informazione e comunicazione previsti dall'Accordo tra l'A.Ra.N, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI siglato il 7.04.2022.