



COMUNE DI SODDI'

Via Torino n. 1, 09080 - Soddi (OR)
C.F. 80036030957 - P.I. 00547110957

PEC protocollo@pec.comune.soddi.or.it TEL 0785 50024 Sito web www.comune.soddi.or.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

Anni 2023 – 2025

Sommario

Titolo I - Disposizioni Generali	5
<i>Art. 1 - Disposizioni preliminari</i>	<i>5</i>
Titolo II - Vigenza e ambito di applicazione	7
<i>Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale</i>	<i>7</i>
<i>Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>7</i>
Titolo III - Agibilità Sindacali.....	8
<i>Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali</i>	<i>9</i>
<i>Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori</i>	<i>10</i>
Titolo IV - Relazioni Sindacali.....	10
<i>Art. 7 - Relazioni Sindacali</i>	<i>10</i>
<i>Art. 8 - Informazione</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 - Confronto</i>	<i>11</i>
<i>Art. 10 - Contrattazione</i>	<i>13</i>
<i>Art. 11 - Clausole di raffreddamento</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 - Interpretazione Autentica</i>	<i>15</i>
<i>Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali</i>	<i>15</i>
Titolo V - Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa	16
<i>Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate</i>	<i>18</i>
Titolo VI - Materie soggette a Contrattazione	19
<i>Ciclo di Gestione delle Performance</i>	<i>19</i>
<i>Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance</i>	<i>19</i>
<i>Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	<i>20</i>
<i>Art. 18 - Differenziazione del premio individuale</i>	<i>21</i>
<i>Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	<i>22</i>
<i>Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari</i>	<i>23</i>
Titolo VII - Disciplina progressioni economiche	23
<i>Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree</i>	<i>23</i>
Titolo VIII - Disciplina delle Indennità.....	26
<i>Art. 22 - Principi Generali</i>	<i>26</i>
<i>Art. 23 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro</i>	<i>27</i>
<i>Art. 24 - Indennità di servizio esterni di vigilanza</i>	<i>28</i>
<i>Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>29</i>
Titolo IX - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	30
<i>Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	<i>30</i>
<i>Art. 27 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</i>	<i>31</i>
Titolo X - Compensi ai titolari di posizione organizzativa	33

<i>Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative</i>	33
<i>Art. 29 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura</i>	34
<i>Art. 30 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	34
Titolo XI - Sicurezza e qualità del lavoro	35
<i>Art. 31 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</i>	35
Titolo XII - Innovazioni tecnologiche e organizzative	37
<i>Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</i>	37
<i>Art. 33 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale</i>	37
Titolo XIII - Disciplina dell'orario di lavoro	38
<i>Art. 34 - Attività svolte in regime di turnazione</i>	38
<i>Art. 35 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022 -</i>	39
<i>Art. 36 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multi periodali)</i>	40
<i>Art. 37 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno Aran</i>	41
<i>Art. 38 - Lavoro Straordinario</i>	42
<i>Art. 39 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022</i>	43
<i>Art. 40 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario</i>	44
<i>Art. 41 - Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo</i>	44
<i>Art. 42 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1</i>	45
<i>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</i>	45
<i>Art. 44 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022</i>	46
<i>Art. 45 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022</i>	47
<i>Art. 46 - Applicazione dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022</i>	47
Titolo XIV - Personale di Polizia Locale	48
<i>Art. 47 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale</i>	48

Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale

Il giorno 18.12.2023 alle ore 11.50 presso la sede del Comune, si sono riunite da remoto:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Sandro Masala
2. Componente	Dott. Francesco Mascia
3. Componente	
4. Componente	
5. Componente	

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP - CGIL	Simone Sphaiu
CISL - FP	Salvatore Usai
UIL - FPL	
CSA - RAL	
CISAL	

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome

Le parti suindicate sottoscrivono (Pre-intesa) il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) subordinandone l'adozione definitiva al completamento della procedura prevista dal CCNL per la Stipula.



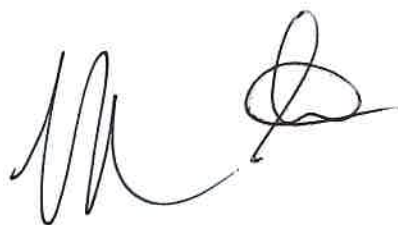
TITOLO I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Disposizioni preliminari

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e s.m.i. e dal D. Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022¹. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito (CCIA), non può:
 - a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
 - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
 - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. 54 del D.lgs. 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
4. Nelle materie oggetto di Contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla Contrattazione dall'art. 45 comma 1, del D. Lgs.165/2001;
5. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - Nomina delegazione di parte pubblica. L'ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3² del CCNL 16 Novembre 2022, nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
 - Direttive dell'organo politico. Spetta alla Giunta in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.

¹ Per le Organizzazioni Sindacali Confederazioni Sindacali CGIL - CISL - UIL - CSA - CISAL.

² 3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.



- Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3³ del CCNL del 16 Novembre 2022, l'ente, deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.
- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente, inviata via fax o via PEC. La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante la trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.
- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.
- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'ente, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 7⁴ del CCNL 16 Novembre 2022 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001.
- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente, l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

³ 3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

⁴ 7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle 18 parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CCIA è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.
- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'ente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 9⁵, dell'art. 8 del CCNL 16 Novembre 2022 per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Titolo II - Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale

1. L'ente, le OO.SS. territoriali e la RSU dell'ente, stipulano il seguente CCIA, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 16 Novembre 2022.
2. Le parti, in richiamo al comma 8⁶ dell'art. 8 del CCNL 16 Novembre 2022, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il CCIA si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Le norme del CCIA entreranno in vigore con decorrenza dalla data di stipula e fino al 31.12.2025 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un

⁵ 9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo o integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 e 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

⁶ 8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL, che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCIA.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Collettiva Integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 16 Novembre 2022⁷.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta.

6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

7. Ai fini della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

8. Il presente CDIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo nuovamente disciplinati

Titolo III - Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

FP CGIL - CISL FP - UIL FPI - CSA RAI - CISA I

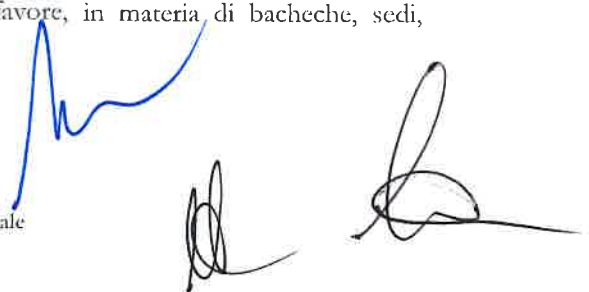
- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per Partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
- d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di appartenenza, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione di appartenenza individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla Partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali

- 1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.



3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di appartenenza può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione di appartenenza attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione di appartenenza, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

Titolo IV - Relazioni Sindacali

Art. 7 - Relazioni Sindacali

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.
2. La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.



3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a₁) Informazione; a₂) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 8 - Informazione

1. L'Informazione è resa e in forma scritta e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Ai sensi dell'art. 4^o del CCNL 16.11.2022, costituiscono oggetto di sola informazione i seguenti temi:
 - a) Gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - b) Il piano triennale dei fabbisogni di personale
3. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale,
 - a) i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
 - b) il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
 - c) i dati sui contratti a tempo determinato;
 - d) i dati sui contratti di somministrazione;
 - e) i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
4. Sono altresì oggetto di Informazione tutte le materie per le quali è previsto il Confronto o la Contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione.

Art 9 - Confronto

1. Il Confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del Confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Sono oggetto di Confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5^o del CCNL 16 Novembre 2022:

* Art. 4 Informazione 1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa) e ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Confronto) secondo quanto previsto dal presente articolo. 2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. 3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa) e ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Confronto) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. 4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. 11.5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informazione all'OISS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. 6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscono entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale. 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018. 8. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie): a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni; b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance; c) l'individuazione dei profili professionali; d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione; e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione; f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento; g) la verifica delle rientrate e l'impiego del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 610 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16 Novembre 2022;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 del CCN 16 Novembre 2022 (Organismo paritetico), in sede di, ricorrendone i presupposti di cui al comma 1 del già menzionato art. 6¹¹, Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 712 (Norme di prima applicazione);
- n) gli andamenti occupazionali;
- o) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- p) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL. h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno; j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi; n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL; o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione); p) gli andamenti occupazionali; q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro; r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

¹¹ 6. A seguito del consolidamento delle risorse decennarie 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. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

¹² 1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, composte le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessiva e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

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

5. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 10 - Contrattazione

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art.3 del presente CCIA.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale;
3. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.
4. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4¹³ del CCNL 16.11.2022.
5. I volumi, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa da destinare ai diversi istituti contrattuali sono negoziati con cadenza annuale, salvo diversa disposizione in accordo fra le parti.
6. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al precedente comma va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce copia della costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e in caso di differimento del termine fornisce altresì informativa in merito alle tempistiche entro cui si procede all'avvio della sessione negoziale di cui trattasi.
7. In caso di mancata costituzione del Fondo nell'anno di riferimento, tutte le risorse decentrate costituiscono economie di bilancio con la sola eccezione della quota stabile, in quanto obbligatoriamente prevista dalla Contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa l'anno successivo (come risorsa variabile) mentre le risorse variabili (che comprendono anche le somme «riportate a nuovo»), restano definitivamente acquisite al bilancio come vere e proprie economie di spesa e non sono più destinabili al trattamento accessorio. Nel caso in cui il fondo sia stato formalmente costituito, ma il contratto non sia stato

¹³ 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL, tra le diverse modalità di utilizzo; b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) (letture a), b), d), e), f) e g); 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 15 determinati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 109 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL; g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; h) i criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2; i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 29, comma 1, lett. b) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile; l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018; 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); p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL; r) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL; 16 o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi; u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo; v) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo; w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo; x) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 5 (Turni) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni; aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 25, comma 10 (Servizi mensa e buoni pasto) del presente CCNL; ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole medie dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali; ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turistici 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 composizione 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 comunque figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno; ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999; ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitativa di cui al comma 3, terzo comma di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo; af) criteri per la determinazione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento, nelle more della sottoscrizione della Contrattazione integrativa, le risorse destinate al finanziamento del fondo stabile risultano definitivamente vincolate.

Art. 11 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla Contrattazione Integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il Confronto di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) per le quali vige l'obbligo a contrattare¹⁴.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), per le quali vige l'obbligo a contrarre, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente provvede motivatamente¹⁵ all'adozione di un atto unilaterale in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022 per le quali vige l'obbligo a contrarre nonché di materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCIA.
7. Fermo restando i termini di cui ai commi 4 e 5, agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001.
8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

¹⁴ In questo caso la parte datoriale può adottare l'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo senza dover motivare la sussistenza di particolari motivazioni
¹⁵ In questo caso occorre dimostrare il pregiudizio che possa derivare dalla mancata sottoscrizione delle clausole.



Art. 12 - Interpretazione Autentica

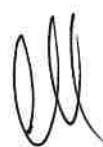
1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, c/o fax, c/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5¹⁶ del CCNL 16.11.2022, , sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali

1. L'ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.
2. Lo stesso ente provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Igiene, sanità ed attività assistenziali	Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale	
Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	
Rete stradale	Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24	
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve	

¹⁶ 5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere l'oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.



Servizi culturali	Solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità
Servizio di nettezza urbana	Da assicurare nei termini fissati dal vigente accordo di settore

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
4. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna Informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

Titolo V - Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa¹⁷

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa¹⁸

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Pertanto, la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.

¹⁷ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materiali: a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNI, tra le diverse modalità di utilizzo;

¹⁸ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materiali: i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNI, tra le diverse modalità di utilizzo.

3. La Contrattazione Integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell’art. 79 comma 2 del CCNI. 11 Novembre 2022, destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare, così come previsto dal comma 2¹⁹ dell’art. 80 del richiamato CCNI.;

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018²⁰;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000²¹;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 11 Novembre 2022;²²
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97²³ ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100²⁴ del CCNL 11 Novembre 2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c)²⁵ del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter²⁶ del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f)²⁷ del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54²⁸ del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Alle riunioni di cui all'art. 54 del CCNL del 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati

j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2⁹ CCNL 11 Novembre 2022.

4. La contrattazione integrativa, così come previsto al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 11 Novembre 2022 destina, ai trattamenti economici di cui al comma 2 del citato art. 80, lettere a)³⁰, b)³¹, c)³², d)³³, e)³⁴, f)³⁵, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 11 Novembre 2022, ove stanziare, con esclusione delle lettere c),³⁶ f)³⁷, g)³⁸ del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2³⁹.

5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate nell'anno vengono portate ad integrazione delle risorse previste per remunerare le performance del personale destinandole preliminarmente a remunerare il personale secondo la disciplina di cui al successivo art. 18. In caso di ulteriori residui, le risorse di cui trattasi sono portate in incremento della parte variabile del fondo dell'anno successivo.

6. Ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 11 Novembre 2022, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ciascun ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b)⁴⁰ e c)⁴¹ del CCNL 16 Novembre 2022, le integrazioni della parte variabile del fondo sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

- a) le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- b) la decisione di avvalersi della disciplina di cui al presente articolo deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del

²⁹ 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. 79, 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 il 21.05.2018.

³⁰ a) premi correlati alla performance organizzativa;

³¹ b) premi correlati alla performance individuale;

³² c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

³³ d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;

³⁴ e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

³⁵ f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

³⁶ g) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

³⁷ h) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

³⁸ g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case di gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

³⁹ Vedi allegato 1

⁴⁰ b) un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. (Questa integrazione non è più soggetta a trattativa. È l'ente che eventualmente la dispone autonomamente. Infatti nella precedente tornata contrattuale si prevedeva, a differenza di quanto previsto nel nuovo CCNL, che "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigente".

⁴¹ c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) e l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. I del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n. 219/2016.

D.lgs. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.

2. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.
3. L'ente può stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.
4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Titolo VI - Materie soggette a Contrattazione

Ciclo di Gestione delle Performance

Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance⁴²

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:
 - a) La *Performance Organizzativa* che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso relativo con una percentuale di incidenza maggiore rispetto alle altre componenti;
 - b) La *Performance Individuale* che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi;
 - c) La *Performance del Valore Pubblico*.⁴³ Tale ambito di misurazione e valutazione costituisce sezione specifica ed esclusiva per la valutazione, ricorrendone i presupposti previsti dalle norme di legge, del personale Dirigenziale o incaricato di E.Q.;
 - d) I *Comportamenti Professionali*.

⁴² Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie comma 4 lett. b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

⁴³ Tale ambito è riservato

Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance⁴⁴

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione della performance conseguita in relazione:
 - a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del Centro di Responsabilità (Cdr) di appartenenza;
 - c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;

II. Per valutazioni comprese $\Rightarrow 60\% \div \leq 90\%$ il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di E.Q., la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

- 3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

Area Professionale	Parametro
Operatori	100
Operatori Esperti	110
Istruttori	120
Funzionari	150

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- 3.2) valore della somma dei parametri attribuibili in funzione del numero dei dipendenti e del parametro di appartenenza;

- 3.3) divisione dell'ammontare dell'intero fondo destinato alla remunerazione della produttività per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto

- 3.4) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di area professionale da cui si ottiene l'ammontare del fondo di produttività individuale

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

5. Se e qualora un dipendente sia risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica.

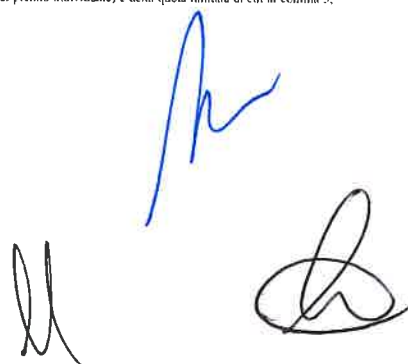
6. Il periodo minimo di presenza in servizio per poter essere utilmente valutato è fissato in 90 gg. lavorativi continuativi

⁴⁴ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale⁴⁵

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate $\geq$ al 90%, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato secondo la disciplina di cui al precedente art. 17.
2. La misura di detta maggiorazione è fissata annualmente e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente ed è assegnata al non più del 35%, arrotondato all'unità superiore, del personale che ha conseguito la valutazione positiva, secondo quanto previsto al precedente comma 1, ordinato in unica graduatoria per Centro di Responsabilità, ovvero per ente secondo le previsioni di cui al successivo comma 3. In sede di ripartizione annuale del fondo di produttività, le parti possono modificare la percentuale dei dipendenti che possono accedere alla premialità aggiuntiva di cui al presente articolo.
3. La maggiorazione è attribuita, nei limiti di cui al precedente comma 2 al personale, distinto per Centro di Responsabilità di appartenenza, se sono presenti un n° di dipendenti $\geq$ 5 per ciascuno dei Centri di Responsabilità. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del Responsabile e dei dipendenti del Centro di Responsabilità interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
4. Qualora il n° dei dipendenti distinto per Centro di Responsabilità di appartenenza è $<$ di 5, la disciplina di cui al presente articolo si applica a livello di ente. In quest'ultimo caso i Responsabili di Servizio titolari di E.Q. si riuniscono, prima di formalizzare le valutazioni, in sede di conferenza, di norma coordinati dal Segretario dell'ente, al fine di confrontarsi sugli esiti delle valutazioni effettuate nei confronti del personale. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance ai Responsabili e ai dipendenti fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
5. Per la corresponsione della premialità di cui al presente articolo si fa fronte utilizzando, preliminarmente, gli eventuali residui generatisi in seguito all'applicazione degli altri istituti contrattuali compresi quelli connessi all'attribuzione dei premi correlati al ciclo di gestione delle performance.
6. In caso di permanenza di insufficienza di risorse per coprire il fabbisogno di cui al comma 2, ovvero in assenza di residui di cui al precedente comma, si procede al prelievo delle risorse necessarie dai premi destinati al restante personale non beneficiario della premialità aggiuntiva attraverso una contribuzione così come determinato nel sistema di calcolo di cui all'allegato (A)
7. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano se il n° dei dipendenti interessati dalla sua disciplina a livello di ente è $\leq$ 5.

⁴⁵ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - (a) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo.



Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ¹⁶

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento e viene annualmente determinata all'atto dell'attribuzione degli obiettivi. Se non disposto diversamente, la somma si intende confermata di anno in anno per il periodo di vigenza del CCLA.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- I. Per valutazioni < al 60% il titolare di E.Q. non accede al premio;
- II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- III. Per valutazioni > al 90%, accede al 100% del premio attribuibile.

3. Il valore effettivo delle risorse di cui al comma 1 da assegnare a ciascun titolare di E.Q. è determinato applicando secondo le seguenti discipline:

3.a) determinando il valore della retribuzione di risultato di ciascuna E.Q. attraverso la individuazione del controvalore monetario di ciascun punto della Graduazione della Posizione e moltiplicando detto valore per il peso di ciascuna delle posizioni.

3.b) distribuzione media del budget di cui al comma 1 fra i diversi Centri di Responsabilità;

3.c) la ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di E.Q. è determinata, nei limiti delle risorse programmate a tal fine, nel modo come appresso indicato. Sia dato:

- (A) = Somma dei pesi che l'Organo esecutivo dell'ente assegna agli obiettivi distinti per CdR
- (B) = Totale delle somma dei pesi che l'Organo esecutivo ha assegnato ai diversi CdR;
- (C) = Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato;
- (D) = Quota parte del Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato (quota di C) da assegnare a ciascun CdR.

$$D = \frac{C}{A} * B$$

La scelta della modalità specifica fra le due previste 3.a), 3.b) o 3.c) è a cura dell'ente in sede di ripartizione annuale delle risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio previsto per le E.Q.

4. Gli eventuali residui che dovessero generarsi a seguito del processo di valutazione sono portati in aumento della retribuzione di risultato ai titolari di E.Q. che abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore al 95% del punteggio attribuibile e viene distribuita mediamente tra gli aventi diritto.

¹⁶ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ