

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CCIAA DI ROMA TRIENNIO 2024 – 2026

A seguito della Deliberazione n. 49 del 22 aprile 2024, con la quale la Giunta si è espressa favorevolmente in ordine alla sottoscrizione definitiva dell’Ipotesi di accordo sul Contratto Collettivo Integrativo 2024-2026, sottoscritta il 9 aprile 2024, e acquisito il parere favorevole espresso in data 26 aprile 2024 (Verbale n. 6/2024) dal Collegio dei Revisori dei Conti, che ne ha riconosciuto la compatibilità con i vincoli del bilancio, il giorno 9 maggio 2024 presso la Camera di Commercio in Via de’ Burrò si è tenuto un incontro tra:

la delegazione di parte pubblica

Pietro Abate
Presidente delegazione trattante
Roberto Bosco
componente delegazione trattante
Maurizio Rea
componente delegazione trattante

Pietro Abate (firmato)

Roberto Bosco (firmato)

Maurizio Rea (firmato)

e

la delegazione sindacale composta:

dalla RSU:

Altosinno Andrea (firmato)
Angelini Gian Marco (firmato)
Cacciari Patrizio (firmato)
Carloni Lorenzo (firmato)

Mazzeo Giovannina (firmato)
Pozzetto Erika (firmato)
Tonelli Angela (firmato)
Valenti Antonella (firmato)

e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali:

Croce Francesco UIL FPL (firmato)
Formaggi Amedeo FP CGIL (firmato)
Marocco Michele CISL FP (firmato)
Scannella Roberto FP CGIL (firmato)

Al termine dell’incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno sottoscritto l’allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2024-2026, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

In data 26.06.2024 il dirigente sindacale Daniele Scapigliati, in rappresentanza della CSA RAL, ha sottoscritto l’allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2024-2026, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE	5
Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 16.11.2022	5
Art. 5 lettera a - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 lettera b – Informazione.....	7
Art. 5 lettera c – Confronto	7
Art. 5 lettera d - Organismo paritetico per l’innovazione	9
Art 5 lettera e – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	10
Art. 5 lettera f – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	11
Art. 5 lettera g – Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale	12
Art. 5 lettera h - Clausole di raffreddamento.....	13
Art. 6 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	13
Art. 7 - Relazioni sindacali.....	14
Art. 8 Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali	14
Art. 8 lettera a - Diritto di assemblea	14
Art. 8 lettera b - Diritto di affissione.....	15
Art. 8 lettera c - Locali.....	15
Art. 8 lettera d - Servizi minimi essenziali.....	15
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	16
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	16
Art. 9 – Quantificazione delle risorse	16
Art. 10 – Utilizzo delle risorse decentrate.....	16
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	17
Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	17
Art. 12 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	17
Art. 13 - Valutazione positiva.....	19
Art. 14 - Distribuzione della premialità	20
CAPO III – DIFFERENZIALI STIPENDIALI.....	22
Art. 15 –Definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	22
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E	

CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	24
Art. 16 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	24
Art. 17 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 e 84bis CCNL 16.11.2022).....	24
Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità.....	25
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	26
Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	26
Art. 19.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	26
Art. 19.2 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011	26
Art. 19.3 – Integrazione parte variabile del Fondo	26
Art. 19.4 - Progetti obiettivo	27
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE	27
Art. 20 - Disciplina del premio differenziale individuale	27
Art. 21 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	27
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	28
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	28
Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	28
Art. 23 – Lavoro straordinario	28
Art. 24 – Banca delle ore	29
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	29
Art. 26 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.....	29
Art. 27 – Welfare integrativo	29
Art. 28 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	30
Art. 29 – Smart working (lavoro agile).....	30
Art. 30 – Norme finali	30

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16.11.2022 e sono nel dettaglio esplicitate nel successivo Capo II “Relazioni sindacali e forme di partecipazione” al successivo art. 5 lett. e.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratti di natura flessibile.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo CCI di lavoro presso l’Amministrazione, ai sensi dell’art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, possono essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. In tal caso, la convocazione avverrà entro 15 giorni dalla richiesta.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
- 4bis. Le parti si riservano di riaprire il tavolo delle trattative, in base al sistema delle relazioni sindacali vigente, qualora intervengano nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro o nuove norme che riguardino istituti regolati nel presente CCI.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell’ambito dell’eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La RSU e le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali potranno richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all’adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall’accordo, con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 16.11.2022

1. Si riportano le norme del vigente CCNL 16.11.2022 a titolo ricognitivo, per sottolineare quanto il contenuto del presente contratto collettivo integrativo si inserisca nel solco del contratto collettivo nazionale. Qualora il CCNL 16.11.2022 venga sostituito da altro CCNL, le disposizioni saranno automaticamente recepite.

Art. 5 lettera a - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti 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. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. 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, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

4. 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; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere 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.

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

8. Ferme restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente Titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle Sezioni del presente contratto.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5 lettera b – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella 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 soggetti e materie), 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) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. 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 costituiscano 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 a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5 lettera c – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e

di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. 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 facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16.11.2022;
 - 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;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
 - p) gli andamenti occupazionali;
 - q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - r) (...).
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5 lettera d - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della trattativa integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della trattativa integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 21.05.2018.

Art 5 lettera e – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, 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) lettere 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 rideterminati 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. 100 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'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
 - i) (...)
 - 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;
 - k) (...);
 - l) (...);
 - 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 del 16.11.2022 (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 maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- q) (...);
- r) (...);
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- 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;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) (...);
- z) (...);
- aa) (...);
- ac) (...);
- ad) (...);
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) (...)

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5 lettera f – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
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. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.

- 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
6. 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) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. N. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
 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 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.
 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.
 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 integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
 10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 21.05.2018.

Art. 5 lettera g – Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.
2. I protocolli devono precisare:
 - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
 - d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.
 4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

Art. 5 lettera h - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 6 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", costituito in data 19.04.2018 e rinnovato in data 03.03.2020, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
2. Il Comitato informa tempestivamente le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, la RSU e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

4. Per quanto non espressamente indicato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente.

Art. 7 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze 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, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la RSU e le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali, entro quindici giorni dalla ricezione della loro richiesta, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Le convocazioni avvengono in forma scritta di norma cinque giorni prima dell'incontro, tramite invio ai componenti della RSU e delle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali, del relativo ordine del giorno. Qualora venga redatto un verbale, lo stesso deve essere portato all'approvazione nella seduta successiva.

Art. 8 Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 8 lettera a - Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4.12.2017 o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea.
Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. (...)

6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

Art. 8 lettera b - Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4.12.2017 e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Art. 8 lettera c - Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) del CCNQ del 4.12.2017, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
2. (...)

Art. 8 lettera d - Servizi minimi essenziali

1. Alla luce della L. n.146/1990 e s.m.i., i servizi pubblici ritenuti essenziali sono i seguenti:
 - a) Rilascio certificati e visure dal Registro delle Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare e contratti;
 - b) Deposito bilanci ed atti societari, limitatamente alle scadenze di legge (ultimo giorno utile per la presentazione);
 - c) Certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
 - d) Certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, secondo scadenze di legge;
 - e) Registrazione brevetti;
 - f) Funzioni di garanzia della sicurezza del personale contingentato.
2. È compito dei dirigenti individuare il personale che, secondo un criterio di rotazione, dovrà essere esonerato dalla partecipazione allo sciopero. La comunicazione va resa agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente la data dello stesso, secondo le modalità in uso. Il dipendente ha diritto di esprimere entro il giorno successivo alla suddetta comunicazione, la propria volontà di aderire allo sciopero e, a tal fine, dovrà essere adeguatamente sostituito salvo impossibilità oggettive.
3. Le professionalità necessarie e la quantificazione delle stesse, nonché le modalità di erogazione dei servizi sono regolate come segue:

STRUTTURE E SERVIZI INTERESSATI	CONTINGENTE
Attività attinenti al Registro Imprese	n.1 unità area Funzionari n.3 unità area istruttori/operatori esperti
Certificazioni e servizi digitali	n.1 unità area istruttori/operatori esperti
Tutela del mercato	n. 2 unità area istruttori
Addetti alla sicurezza	n. 1 unità per ogni sede interessata

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati dall'Amministrazione, con riferimento a risorse aggiuntive.

Art. 10 – Utilizzo delle risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 comma 3, lett. b del CCNL 16.11.2022 e delle altre previste dall'art. 80 del medesimo CCNL, dei seguenti strumenti:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità;
 - e) 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;
 - f) differenziali stipendiali: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 15;
 - g) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono rispondere in via prioritaria, se non esclusiva, ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, senza pregiudizio, tuttavia, di un sistema di coerente premialità meritocratica e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d’esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (differenziali stipendiali), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.
4. Una quota delle stesse viene utilizzata per finanziare il premio differenziale individuale disciplinato al successivo art. 14.

Art. 12 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022)

1. La Camera di Commercio di Roma promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II “*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*” del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni. L’Ente ha il dovere di valutare e di misurare la performance con riferimento all’Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei

servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. La titolarità del potere valutativo del personale assegnato ai propri uffici è in capo al Dirigente competente, il quale lo esercita nel rispetto del principio del merito e ai fini della progressione economica, nonché della corresponsione dei premi incentivanti. I dipendenti hanno, altresì, il diritto ad essere valutati.

L'Amministrazione destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, con riferimento alla quota delle risorse variabili.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance dell'Ente.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo, destinando il 50% alla remunerazione della performance organizzativa e il 50% a quella individuale;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) il livello di selettività nella erogazione dei premi di produttività viene assicurato destinando una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale riconoscendo ai dipendenti che offrono un contributo maggiore, anche in termini di apporto "effettivo", una premialità maggiore;
 - d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per

l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. predeterminazione delle risorse destinate alla premialità;
5. monitoraggio infrannuale e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi, e con particolare riferimento alle situazioni di criticità individuali, e sul regime di utilità conseguito;
6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
10. bis eventuale contraddittorio del dipendente sui risultati conseguiti.

Al termine del processo di valutazione il dipendente in servizio che non si ritenga soddisfatto della valutazione conseguita può esperire un ulteriore confronto con il proprio dirigente secondo tali modalità:

- richiesta scritta entro cinque giorni lavorativi dall'avvenuta conoscenza;
- tempestiva convocazione da parte del dirigente e, comunque, di norma entro dieci giorni dalla richiesta;
- eventuale assistenza di un rappresentante sindacale a tal fine individuato all'atto della richiesta;

11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

Art. 13 - Valutazione positiva

1. Per valutazione positiva si intende una valutazione uguale o superiore a 40,01 su 100. Tale valutazione è utile ai fini dell'attribuzione di tutti gli istituti contenuti nel presente CCI, nel rispetto dei requisiti richiesti da ciascun istituto.
2. Per valutazione positiva si intende, altresì, una valutazione compresa fra 20,01 e 40,00 su 100, ma

la stessa non è utile ai fini dell'attribuzione di alcun istituto contenuto nel presente CCI.

3. Per valutazione negativa si intende una valutazione compresa fra 0 e 20,00 su 100. Tale valutazione si configura come insufficiente rendimento ai sensi del comma 1, lettera f-quinquies dell'articolo 55 quater del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 e non è utile ai fini dell'attribuzione di alcun istituto contenuto nel presente CCI.

Art. 14 - Distribuzione della premialità

Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16.11.2022 e dell'art. 19 del D.lgs. n. 150/2009, con riferimento sia alla *performance* organizzativa che alla *performance* individuale, le risorse destinate alla premialità e non integralmente utilizzate nell'anno, derivanti dal differenziale fra il risultato di *performance* conseguito rispetto ai risultati massimi ottenibili, verranno rese totalmente disponibili a valere sul Fondo dell'esercizio dell'anno successivo.

A tal fine, entro il mese di maggio dell'esercizio finanziario, l'Amministrazione procederà a comunicare ai propri dipendenti le schede di valutazione e, possibilmente entro il mese di giugno, altrimenti entro il mese di luglio, liquiderà la quota di performance individuale e organizzativa.

Entro il mese di giugno l'Amministrazione comunicherà alle OO. SS. la rendicontazione delle somme liquidate per i vari istituti contrattuali dell'esercizio precedente ai fini della rilevazione degli eventuali residui che andranno ad alimentare la parte variabile del Fondo dell'anno in corso e destinate ad incrementare la performance individuale e organizzativa dello stesso anno.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, saranno totalmente distribuite al personale che avrà conseguito, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 40,01 su 100.

Entrambe le *tranche* verranno definite come di seguito:

1) Remunerazione della performance organizzativa:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

- a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente*
per il 25% commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento;
- b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale.*
per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento.

Fermo restando quanto suindicato, il risultato ottenuto per ciascun dipendente viene commisurato ai seguenti due indici:

-Professionalità:

commisurata all'Area di inquadramento attraverso coefficienti di seguito esplicitati, differenziati per Area e per responsabilità di servizio:

<i>Categoria</i>	<i>Indice di livello</i>
<i>Capo servizio</i>	<i>1,96</i>
<i>Funzionario</i>	<i>1,81</i>
<i>Istruttore</i>	<i>1,56</i>
<i>Operatore esperto</i>	<i>1,43</i>
<i>Operatore</i>	<i>1,32</i>

- Partecipazione al lavoro:

commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno.

Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex legge 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate.

Come previsto dal tuttora vigente art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, le eventuali giornate di assenza per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Resta inteso che le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.

Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento, al netto di ferie e festività soppresse.

Periodicamente, secondo le misurazioni dell'Ente, l'Amministrazione si impegna a comunicare le risultanze inerenti i suddetti indicatori.

2) Remunerazione della performance individuale:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

la quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso.

Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al punto 1) nella determinazione della somma si tiene conto, delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008.

Per la remunerazione della performance individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento, al netto di ferie e festività soppresse.

Ferme restando eventuali sopraggiunte esigenze di servizio di tutti gli uffici coinvolti e, comunque, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per l'acquisizione del prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, il premio, unitariamente considerato, verrà liquidato, di norma nel mese di giugno di ciascun anno.

CAPO III – DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 15 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali, ovvero incrementi retributivi di pari importo per ciascuna area professionale, nella misura annua lorda e numero massimo individuati nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022.
2. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, di norma nella misura del 35% degli aventi diritto per ciascuna area professionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate nel successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
5. I criteri e le modalità per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:
 - a) sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1bis, del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL;
 - b) il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la procedura selettiva ai fini dell'applicazione dell'istituto;
 - c) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che:
 - 1) negli ultimi 2 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;
 - 2) non abbiano riportato, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine per la 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

d) di norma, entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento, previa informazione alle OO.SS., viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'eventuale aggiornamento del proprio fascicolo personale; la data di pubblicazione dell'avviso riporta il termine per l'aggiornamento del proprio fascicolo;

e) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse;

f) i differenziali stipendiali sono attribuiti, sino a concorrenza della percentuale fissata per ogni area, sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. d) ed e) del CCNL 16.11.2022:

1. Media delle ultime 3 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 a una delle annualità. A tale criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 60% del totale del punteggio a disposizione;
2. Esperienza professionale maturata nel medesimo ruolo o equivalente valutata anche sulla base di incarichi di specifiche responsabilità attribuiti negli ultimi 3 anni. A tale criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 30% del totale, da suddividere così come di seguito indicato:
 - 15% in relazione all'anzianità di servizio, parametrata percentualmente rispetto al massimo degli anni di servizio (15% valore massimo);
 - 15% in relazione agli incarichi di specifiche responsabilità attribuiti negli ultimi 3 anni.
3. Capacità culturali e professionali valutati con i titoli di studio: ai fini del punteggio viene considerato solo il titolo più elevato.
A tale criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 10% del totale del punteggio a disposizione, così graduato:
 - Dottorato/Master: 10 punti
 - Laurea: 9 punti
 - Diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 16 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari *(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) del CCNL 16.11.2022)*

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente dell'Area del personale, su proposta del Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio del Personale.

Art. 17 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 e 84bis CCNL 16.11.2022) *(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022)*

1. Ai dipendenti che svolgono attività disagiate, esposte a rischi e impicanti maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Sono individuate le seguenti tipologie di indennità:

Indennità di disagio per:

- Sportelli:

- Intera giornata	€ 11,00
- Solo apertura antimeridiana	€ 6,00
- Solo apertura pomeridiana	€ 5,00
- Giovedì del cittadino	€ 10,00
- Intera giornata Giovedì del cittadino	€ 15,00
- Sedi decentrate (ubicate fuori dal Comune di Roma) € 6,00

- Attività ispettiva € 11,00
- Task force operanti su progetti speciali € 11,00
- Segreteria con elevate funzioni direzionali
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 10,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 15,00

Indennità di rischio:

- Svolgimento di attività pericolose o dannose € 10,00
- Indennità per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori:
- Trasporto e maneggio valori € 5,00

Le indennità di cui al presente articolo, anche se cumulate, non possono superare il valore giornaliero massimo di € 15,00 (ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022).

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene attribuita con atto di concerto del Segretario Generale e del Dirigente competente, con durata semestrale.
2. L'indennità in esame viene erogata in ragione della particolarità e complessità delle funzioni presidiate con riferimento a:
 - a) Personale area funzionari: responsabilità di un servizio;
 - b) Personali aree funzionari, istruttori, operatori esperti: responsabilità personale e diretta verso l'utenza interna e/o esterna di un procedimento amministrativo (conferito ai sensi della L. 241/1990 e smi);
 - c) Personali aree funzionari, istruttori, operatori esperti: responsabilità di linea di attività;
3. Il compenso annuo lordo viene riconosciuto nella seguente misura:

a) Operatori esperti	1.750,00 €;
b) Istruttori	2.500,00 €;
c) Funzionari	2.800,00 €;
d) Funzionari con responsabilità di servizio	3.500,00 €;
4. Le predette indennità non sono cumulabili.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge *(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16.11.2022)*

Art. 19.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 19.2 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente;
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

Art. 19.3 – Integrazione parte variabile del Fondo

1. Qualora nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa e nel rispetto delle norme vigenti, l'Amministrazione può destinare alla componente variabile del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022. Inoltre l'Amministrazione potrà incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.

Art. 19.4 - Progetti obiettivo

1. L'Amministrazione può destinare alla componente variabile del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 20 - Disciplina del premio differenziale individuale *(art. 81 del CCNL 16.11.2022)*

1. Con riferimento all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 le parti, in considerazione della rilevanza e della novità dell'istituto, si impegnano a stipulare successivamente uno specifico accordo.

Art. 21 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge *(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 16.11.2022)*

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti ai medesimi titolari, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65
da € 5.000,00	80

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dagli articoli 18, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, fermo restando il limite previsto dall'art. 17, comma 2 del CCNL del 16.11.2022 relativo alla retribuzione di posizione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e pari a € 18.000,00 lordi:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 30% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei responsabili di primo livello e pari al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a dei responsabili di secondo livello;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente;
 - c) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - d) per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al responsabile incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per il responsabile incaricato oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 15.

Art. 23 – Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

Art. 24 – Banca delle ore
(art. 33 del CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano di stipulare uno specifico accordo sulla banca delle ore entro l'anno in corso.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
3. Le parti concordano i seguenti 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:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino.
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 26 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico per l'innovazione le parti analizzano i dati sulle assenze di personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale, ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base dei dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018m non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

Art. 27 – Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, commi 1 e 2, del CCNL 16.11.2022, sono attivati i seguenti interventi:
 - a) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultati particolarmente meritevoli, come supporto all'istruzione con erogazione annuale di contributo sulle spese dei libri scolastici e testi universitari;

- b) contributi per finalità assistenziali;
- c) attività di prevenzione nel campo sanitario in collaborazione con soggetti qualificati, tramite polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 28 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 29 – Smart working (lavoro agile)

1. Ai sensi della normativa vigente in materia l'Ente utilizza lo *smart working* quale nuova modalità spazio-temporale di lavoro basata sul concetto di flessibilità che mette nelle migliori condizioni di attività i dipendenti, dal punto di vista del luogo, degli strumenti e dell'organizzazione, consentendo prestazioni lavorative in parte svolte all'interno dell'Ente e in parte all'esterno, in assenza di postazione fissa.
2. Gli obiettivi principali dello *smart working* sono l'incremento della performance individuale e organizzativa, l'incremento ed il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, oltre all'aumento del benessere organizzativo e del livello di motivazione.

Art. 30 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.
2. Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 16.11.2022, restano confermate le discipline di cui al contratto integrativo precedente.