

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE

TRIENNIO 2023/2025

TESTO COORDINATO



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Libero Consorzio Comunale di Enna.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".
3. Il presente CCDI 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 disciplinati.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne la parte giuridica della CCDI per il periodo 2023/2025 (durata triennale).
2. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla sottoscrizione di apposito accordo decentrato, parte economica, finalizzato alla destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante.
3. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo .
7. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCDI.
8. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

(art. 7 - CCNL 2019/2021)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019/2021 e dal presente CCDI 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 CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dal Presidente del Libero Consorzio Comunale secondo le disposizioni ordinamentali dell'Ente.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri vertenti su materia di contrattazione, mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
5. Le materie, oggetto di contrattazione integrativa, sono quelle stabilite all'art. 7, comma, 4, del CCNL 2019/2021.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al Titolo II del CCNL vigente.

DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 4
Formazione ed aggiornamento del personale
(art. 54 e ss.- CCNL 2019/2021)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nel Piano triennale di formazione del personale, e dovranno riguardare tutto il personale dipendente così come individuato all'art. 55 del vigente CCNL.
3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
4. La frequenza dei corsi dovrà essere certificata. La certificazione, completa del tempo di formazione a cui il dipendente ha partecipato, dovrà essere conservata nel fascicolo personale del dipendente interessato.
5. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL vigente, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
6. In sede di Organismo paritetico di cui all'articolo 6 del CCNL possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5
Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione
(artt. 16 e 17, comma 2 - CCNL 2019/2021)

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Per la disciplina degli incarichi di EQ si rinvia agli artt. 16 e seguenti del CCNL 2019/2021.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere all'1/04/2023, data in cui è entrata in vigore la detta disciplina sono automaticamente ricondotti, in prima applicazione, alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la previgente disciplina proseguono fino a naturale scadenza *(art. 13, comma 3, del CCNL 2019/2021)*.

Art. 6
Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di EQ
(art. 17, comma 4 - CCNL 2019/2021)

1. Le parti convengono di destinare alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota pari al 15% delle risorse, complessivamente, finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, da ripartire tra i singoli titolari di EQ, secondo i criteri espressamente indicati nel vigente regolamento sulla performance.
2. Al lavoratore, già titolare di incarico di EQ, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo in misura massima del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, secondo la disciplina regolamentare che ne governa.
3. Il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ sono disciplinati dall'art. 18 del CCNL vigente.

Art. 7
(art. 20, comma 1, lett. h - CCNL 2019/2021)
Correlazione tra indennità di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ

1. Ai dipendenti titolari di incarichi di EQ, destinatari degli incentivi e dei compensi professionali dettati da specifiche disposizioni di Legge si applica l'abbattimento dell'indennità di risultato secondo lo schema sottostante:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>7,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>10,00%</i>

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 8

Compensi professionali per gli avvocati del Servizio di Staff “Contenzioso ed affari Legali”

1. Agli avvocati, in servizio presso questo Libero Consorzio, che svolgono la loro attività nel Servizio di Staff “Contenzioso ed affari Legali”, sono riconosciuti i compensi previsti dalla legislazione sulla base dei principi dettati dalla normativa e dal Regolamento adottato dall’Ente.

Art. 9

Incentivi previsti dal Codice degli Appalti

1. Ai soggetti nei cui confronti trovano applicazione le incentivazioni di cui al Codice degli Appalti, sono riconosciuti i compensi previsti secondo la disciplina della normativa di riferimento e, semmai questa possa richiedere occasione di contrattazione, vi si darà seguito come regolato.

Art. 10 *

Progressioni economiche all’interno delle Aree

(art.14 – CCNL 2019/2021)

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

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, avviene mediante procedura selettiva di area, previamente regolamentata, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all’art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In deroga alla disciplina di cui al punto a), e limitatamente all’anno 2023, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Sono inoltre condizioni necessarie:

- l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- **non avere assenze a qualsiasi titolo superiori a 170 giornate complessive nel triennio, rapportate al tempo pieno e riproporzionate per il lavoro part time verticale.** Il godimento di ferie e delle festività soppresse di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.

b) il numero di “differenziali stipendiali” è fissato di anno in anno, entro una fascia percentuale **non superiore al 50%** per ciascuna area, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa, in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate.

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

II. Esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o

altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

III. Titoli di studio. Valutazione tra quelli posseduti di un solo titolo di studio curriculare, il più alto, a scelta tra Laurea triennale e magistrale, diploma di scuola secondaria di II grado e diploma di scuola secondaria di I grado.

IV. Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio, da graduare tenendo conto del numero, del livello medio/alto di responsabilità e di autonomia nonché della durata, con esclusione degli incarichi di/a supporto e minimizzando le ipotesi di più conferimenti riconducibili alla medesima tipologia, per i periodi in cui concorrano fra di loro.

V. L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente, da graduare tenendo conto della durata, dell'avvenuta effettuazione o meno di una prova finale certificata. La partecipazione a corsi formativi in modalità e-Learning a-sincrona (corsi a cui è possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo), autorizzata dall'Ente, se svolta dal dipendente nell'orario di servizio giornaliero, **dovrà essere effettuata compatibilmente con le esigenze lavorative e autorizzata dal responsabile del servizio o dal dirigente.**

Ai fini della valutazione di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall'Ente, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, gli stessi debbono essere:

- Gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati;
- Attestati da apposita certificazione rilasciata dai detti organismi dai quali dovrà evincersi la durata del corso di formazione e, nel caso di superamento di una prova finale, l'avvenuta effettuazione della medesima;
- Coerenti alle finalità Istituzionali dell'Ente;
- Graduatati in base alla durata.
- Svolti al di fuori dell'orario di servizio. Detta circostanza, pena la non valutazione dei relativi attestati, dovrà essere comprovata dal dipendente in maniera certa ed inequivocabile.

e) Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, i criteri individuati nella precedente lettera d), sono così ponderati:

- Criterio I: peso attribuito pari al 40% (*min 40%*)
- Criterio II: peso attribuito pari al 25% (*max 40%*)
- Criterio III: peso attribuito pari al 5%
- Criterio IV: peso attribuito pari al 15%
- Criterio V: peso attribuito pari al 15%

In deroga alla disciplina di cui al superiore capoverso, limitatamente all'anno 2023, i criteri individuati nella precedente lettera d), sono così ponderati:

- Criterio I: peso attribuito pari al 45% (*min 40%*)
- Criterio II: peso attribuito pari al 25% (*max 40%*)
- Criterio III: peso attribuito pari al 5%
- Criterio IV: peso attribuito pari al 20%
- Criterio V: peso attribuito pari al 5%

I criteri confluiranno in apposito regolamento che disciplinerà nel dettaglio.

f) La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.

g) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni, in aggiunta al punteggio complessivo come sopra determinato, è attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di detto punteggio complessivo, differenziato nella maniera di seguito indicata:

- da 6 (sei) anni (e 1 giorno) sino a 7 (sette) anni: 1%
- da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni: 2%
- superiore a 8 (otto) anni: 3%

h) In caso di eventuale parità tra alcuni dei partecipanti alla procedura selettiva viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 ed è attribuita a decorrere dal

1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità, non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra, si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

5. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 2019/2021.

6. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) del CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL 2019/2021.

7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito, ai sensi della legge 65/1986, la misura del differenziale viene incrementata nella misura prevista dal vigente C.C.N.L. 2019-2021.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata nella misura prevista dal vigente C.C.N.L. 2019-2021.

***MODIFICATO IN DATA 15/12/2025 (modifica Artt. 10 e 12 al CCDI – Parte Normativa)**

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO Istituti dell'orario di lavoro

Art. 11 Turnazioni (art. 30 – CCNL 2019/2021)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Art. 12 * Indennità di reperibilità (art. 24 – CCNL 2016/2018)

1. Per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri il servizio di pronta reperibilità, istituito ai sensi del vigente regolamento in materia, è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

2. Fermo restando il principio secondo cui ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, tenuto conto delle esigenze di servizio, il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a n. 10. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. L'indennità di reperibilità è ripartita secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia.

***MODIFICATO IN DATA 15/12/2025 (modifica Artt. 10 e 12 al CCDI – Parte Normativa)**

Art.13

Orario multiperiodale

(art. 31 – CCNL 2019/2021)

1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore e tenendo conto delle esigenze di servizio.

Art. 14

Elevazione del limite individuale del lavoro straordinario

(art. 32 – CCNL 2019/2021)

1. Le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate ed autorizzate dal Dirigente/Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale per lavoro straordinario, pari a 180 ore, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, può essere elevato fino a 210 ore, nel rispetto comunque delle risorse disponibili.

2. Prima di procedere alle autorizzazioni il Dirigente interessato dovrà sottoporre l'esigenza al Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti.

3. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

Art. 15

Orario di lavoro flessibile

(art. 36 – CCNL 2019/2021)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente, nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, l'istituto dell'orario flessibile.

2. Per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità si rinvia a quanto disposto dal vigente regolamento, in materia.

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 2019/2021, possono concordare con il Dirigente di riferimento, e previa informazione al servizio personale, articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 9,00 e le ore 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art. 16

Banca delle Ore

(art. 33 – CCNL 2019/2021)

1 È istituita la banca delle ore a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.

2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.

3. Le ore accantonate sono evidenziate, mensilmente, nella busta paga.

4. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

5. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

6. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

7. L'istituto sarà disciplinato con successivo apposito regolamento in materia.

TITOLO V

SEZIONE PER LA POLIZIA PROVINCIALE

Art. 17

Remunerazione del personale della polizia provinciale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

(art. 56-ter - CCNL 2016/2018)

1. Per le prestazioni della polizia provinciale, aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi, si rinvia alla disciplina di cui all'art. 56 ter del CCNL 2016/2018.

Art. 18

Indennità di servizio esterno

(art. 100 – CCNL 2019/2021)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nel valore giornaliero di euro 1,00; l'importo della detta indennità è elevato ad € 1.30, nei casi di prestazione serale, e ad €. 1,50, nei casi di prestazione festiva e notturna.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno al 60% dell'orario di lavoro. Il Comando della Polizia Provinciale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019/2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

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

Art. 19

Indennità di funzione

(art. 97 - CCNL2019/2021)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia provinciale può essere riconosciuta al personale che, a seguito di atto di investitura formale dell'amministrazione, svolge le funzioni di comandante e vicecomandante, non incaricato della titolarità di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.

2. La medesima indennità, soggetta a decurtazione relativamente ai primi 10 gg. di assenza per malattia, è attribuita nell'ambito delle risorse destinate, di anno in anno, dalla contrattazione decentrata, al finanziamento di tale istituto, nella misura massima annua lorda di seguito individuata, tenuto conto del grado rivestito:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| a. COMANDANTE | MAX €. 4.000,00 |
| b. VICE COMANDANTE | MAX €. 2.000,00 |

3. Nei limiti dei detti importi massimi, la misura delle richiamate indennità va, comunque, determinata per entrambi moltiplicando i precitati importi per uno dei sottoelencati indici, che tengono conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione, come di seguito illustrate:

- a. ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,75;
- b. ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,85;
- c. ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 1;

4. L'individuazione dell'indice (a, b o c) è effettuata dal Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti.

5. Al personale addetto alla polizia provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori, con provvedimento dirigenziale e previa adozione di apposito regolamento in materia, può essere riconosciuta l'indennità di funzione nei limiti dell'importo massimo di €. 600,00.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

(art. 79 – CCNL 2019/2021)

1. Spetta all'Ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL vigenti. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 21

Fondo risorse decentrate: ripartizione

(art. 80 – CCNL 2019/2021)

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, 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 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione), che potranno, successivamente, subire variazioni, limitatamente alla parte variabile, in conseguenza della completa liquidazione dei salari accessori relativi all'anno precedente.

3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 1, del CCNL 2019/2021.

4. Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019/2021.

5. Le modalità di ripartizione delle somme disponibili del Fondo risorse decentrate di cui al presente articolo sono fissati, di anno in anno, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70bis CCNL 2016-2018 e art. 84bis – CCNL 2019/2021)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 ed in particolare:

- 1,50 euro per le attività disagiate;
- 3,50 euro per quelle rischiose;
- 7 euro per quelle di maneggio valori.

3. Ai fini applicativi si riporta quanto previsto all'art. 21 del CCDI personale, sottoscritto il 27.12.2019 e ss.mm.ii, secondo cui:

a. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di disagio, le parti convengono di individuare, quali attività particolarmente disagiate, quelle svolte dal personale con il profilo professionale di ausiliario e dal personale che svolge l'attività

lavorativa presso la sala operativa di protezione civile appartenente all'Area degli Operatori Esperti, non destinatario di altre specifiche indennità.

b. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Ai fini del riconoscimento delle indennità le parti convengono di individuare, quali attività sottoposte a rischi:

- quella di esecutore polifunzionale con mansioni di autista;
- quella di collaboratore tecnico stradale;
- quella di esecutore tecnico;
- quella di addetto agli archivi e/o magazzini

c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di cassa, da attestarsi a cura del Dirigente di Settore.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL vigente.

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

(art 84, co.1 - CCNL 2019/2021)

1. I compensi per particolari responsabilità sono riconosciuti ai dipendenti che, con atto formale del Dirigente, sono investiti delle responsabilità di cui al presente articolo, remunerate nei limiti di quanto di seguito indicato:

TABELLA 1		
n.	TIPOLOGIE DI RESPONSABILITA'	VALORE ECONOMICO
1	Responsabilità di preposizione ad un servizio o svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.	Area dei Funzionari ed EQ fino ad € 4.000,00
		Area degli istruttori fino ad € 3.000,00
2	Responsabilità per l'espletamento di attività di supporto in favore di altro servizio, in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità) e previo incarico Dirigenziale.	Fino ad €. 600,00
3	Responsabilità di referenza conferita con atto formale del Dirigente al dipendente che, nell'ambito del servizio di appartenenza, costituisce supporto tecnico, amministrativo e/o contabile del responsabile in tutti i procedimenti complessi afferenti il servizio, con eventuali compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale. La responsabilità di referenza comporta, anche, la vice responsabilità del servizio in caso di assenza/impedimento del responsabile inferiore a 30 gg. consecutivi.	Fino ad €. 800,00

4	Responsabilità per incarichi di sostituzione, nei casi di assenza continuativa superiore a trenta giorni consecutivi, a qualsiasi titolo, dei responsabili dei servizi, conferita con atto formale del Dirigente. L'incarico può essere conferito, all'interno del Settore, ad altro responsabile di servizio.	Nei limiti dell'importo di cui al punto 1), rapportato ai periodi di effettiva sostituzione. Per il periodo di conferimento del presente incarico l'indennità di responsabilità da attribuirsi comporta una decurtazione, in misura corrispondente, della medesima indennità attribuita al responsabile del servizio.
---	--	---

2. La responsabilità di cui al punto 1 della Tabella 1, consegue alla preposizione del dipendente, con atto formale, da parte del Dirigente, a capo di servizi o allo svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.

3. L'indennità di responsabilità di servizio, è attribuita nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata, di anno in anno, al finanziamento di tale istituto, nella misura derivante, entro i limiti massimi in precedenza enunciati, dall'applicazione dei criteri di quantificazione di seguito illustrati:

A) Responsabilità di struttura		MAX PUNTI 15
Autonomia operativa (Per autonomia operativa si intende l'assunzione di decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente o dall'A.P.O.)		Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità (Il grado di responsabilità è determinato dal livello di esposizione alle responsabilità civili, penali e amministrativo-contabili a cui può incorrere il pubblico dipendente)		Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria (Il livello di responsabilità istruttoria si misura tenuto conto del livello di esposizione a sviluppare istruttorie non ripetitive che comportano un livello elevato di complessità e che non soggiacciono a prassi consolidate e/o che afferiscono a processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere)		Punti da 1 a 5
B) Responsabilità gestionale		MAX PUNTI 15
Responsabilità di procedimenti di spesa (Afferisce alle attività implicanti la gestione/rendicontazione di significative risorse economiche)		Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento (Il grado di responsabilità è determinato dal numero delle persone coordinate rispetto alle quali si organizza il lavoro)		Punti da 1 a 5
		2 persone coordinate: punti 1
		Da 3 a 6: punti 3
		Oltre 6: punti 5
Responsabilità di realizzazione di attività inserite in appositi piani (Afferisce a processi sviluppati su lunghi periodi o su più attività che richiedono coordinamento e connessione)		Punti da 1 a 5
C) Responsabilità professionale		MAX PUNTI 15
Responsabilità di aggiornamento (Afferisce a processi lavorativi che richiedono costante aggiornamento tecnico/normativo nonché continua attività di studio per la particolare dinamica del tessuto normativo di riferimento)		Punti da 1 a 5
Responsabilità di processi trasversali (Afferisce a processi che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico –		Punti da 1 a 5

amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'Ente)	
Responsabilità relazionali complesse (Ci si riferisce alla densità e frequenza dei contenuti relazionali con l'esterno o con più servizi e settori dell'Ente)	Punti da 1 a 5

4. In fase di prima applicazione del presente C.C.D.I., il Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti provvederà alla pesatura dei servizi, applicando i criteri di quantificazione di cui al presente articolo. Eventuali variazioni delle pesature già effettuate saranno, successivamente, necessarie solo in presenza di mutamenti organizzativi che andranno ad incidere sul contenuto delle singole posizioni.

5. La responsabilità di cui al punto 2 della Tabella 1 consegue alla previa individuazione, da parte del Dirigente interessato, degli incarichi da cui derivano le singole posizioni di responsabilità che, adeguatamente motivate, dovranno essere sottoposte all'attenzione del Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti, di norma, prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione, salvo che le condizioni di contesto non consentano indugiare. Le attività alle quali consegue l'indennità di responsabilità di cui al presente comma, dovranno svolgersi nell'ambito del normale orario di lavoro e, pertanto, non potrà essere autorizzato il ricorso all'istituto dello Straordinario, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati.

6. Nella quantificazione delle indennità di responsabilità di cui punto 2 della Tabella 1, del presente articolo, il Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti dovrà tenere conto del livello alto/medio/basso in relazione a:

- durata dell'incarico;
- impegno in frequenza e complessità che richiede l'attività;
- coordinamento di più soggetti e/o interazioni con più servizi della struttura e/o con l'esterno;

Delle modalità di applicazione dei detti parametri e della conseguente determinazione dell'indennità il Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti ne darà atto in apposito verbale.

7. L'indennità di responsabilità di cui al punto 3 della Tabella 1, può essere attribuita a personale che espleta la propria attività lavorativa in servizi che abbiano incardinati, al loro interno, un minimo di n. 5 unità di personale, compreso il Responsabile del Servizio, ed è quantificata, entro il limite massimo di €. 800,00, tenuto conto del livello di pesatura del servizio, secondo la scala di valori di seguito indicata:

TABELLA 2	
Punteggio complessivo del servizio	Importo responsabilità di cui al punto 3
Da 45 a 40 punti	€. 800,00
Da 39 a 33 punti	€. 600,00
Da 32 a 26 punti	€. 400,00
Da 25 a 9 punti	€. 200,00

8. Al dipendente a cui è conferita la responsabilità di cui al punto 3 della Tabella 1, può essere conferito il vicariato di un altro servizio all'interno del Settore, nei casi di assenza breve (inferiore a 30 gg.) del relativo responsabile. In questo caso la misura dell'indennità per come quantificata nel relativo caso di specie, sarà maggiorata del 25%.

9. In deroga alla superiore disciplina, nei Settori/Segreteria Generale che non hanno servizi con la caratteristica di cui sopra (minimo n. 5 unità di personale compreso il Responsabile del Servizio), il Dirigente può conferire la responsabilità di cui al punto 3 ad un solo dipendente per più servizi incardinati nel medesimo Settore/Segreteria Generale che, congiuntamente considerati in termini strutturali, realizzano la condizione per il conferimento dell'incarico. La misura dell'indennità, in detto caso, è quella prevista dalla Tabella 2 con riferimento al servizio maggiormente pesato tra quelli per i quali si conferisce la vice responsabilità.

10. I dipendenti a cui è conferita la richiamata responsabilità sono individuati, di norma, all'interno di ciascun servizio. Ai Responsabili di servizio non è possibile attribuire detta responsabilità per altri servizi. La preposizione alla Responsabilità di un servizio fa decadere l'incarico della richiamata responsabilità se precedentemente conferito.

11. Al personale indicato ai punti 1 e 2 della Tabella 3, viene riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, tenuto conto di quanto disposto dall'art.84 del vigente C.C.N.L. 2019/2021, nei limiti di quanto di seguito indicato:

TABELLA 3		
1	Specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti: dall'essere addetto ai servizi di protezione civile, dall'essere archivista informatico, dall'essere addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico, dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (indicativamente RTD, RC), dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (indicativamente RPD), dall'applicazione della L. 190/2012 Sistema anticorruzione (indicativamente RPCT) e dall'applicazione del D.lgs n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (indicativamente RSPP).	Area dei Funzionari ed EQ € 600,00
		Area degli istruttori € 400,00
		Area degli operatori esperti € 200,00
2	Specifiche responsabilità affidate ai capi squadra tecnico-stradali	Area degli istruttori € 400,00

12. A decorrere dall'anno 2024 le disposizioni di cui alla precedente Tabella 3 sono subordinate, nella loro applicazione, esecuzione ed erogazione, all'adozione di un regolamento che disciplini sulle specifiche responsabilità ai fini dell'attribuzione, recante altresì la necessaria individuazione formale da parte del dirigente.

13. Il Servizio Economico del Personale provvederà annualmente alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

14. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

15. Le diverse tipologie di responsabilità sopra elencate sono fra di loro cumulabili, entro i limiti dell'importo massimo complessivo previsto, a titolo di indennità di responsabilità, per ogni singola area, dall'Art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021.

16. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, la corresponsione della suddetta indennità è decurtata relativamente ai primi 10 gg. di assenza per malattia, fatto salvo quanto disposto al punto 4 della tabella 1.

17. L'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con l'attribuzione di responsabilità di EQ.

18. La liquidazione dell'indennità per specifiche responsabilità è disposta, di norma, annualmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

19. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera non frazionata.

20. Dai compensi previsti dal presente articolo è escluso il personale della Polizia Provinciale, destinatario della disciplina relativa all'Indennità di Funzione.

Art. 24

Criteri generali per l'incentivazione della performance

(art. 80, comma 2 – CCNL 2019/2021)

1. L'erogazione dei compensi di cui all'art. 80, co.2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed individuale e, in particolare:

- è ancorata a elementi oggettivi che evidenzino i comportamenti organizzativi e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;

- assicura la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche locali contenute nel programma di governo e l'azione amministrativa dei Settori;
- valorizza le competenze adeguandole allo sviluppo del contesto culturale tecnologico e organizzativo di riferimento;
- diffonde un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi, orientato al risultato e all'innovazione.

2. I compensi legati alla performance sono ripartiti secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia, e in modo da assicurare, al 30% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione del proprio premio individuale, pari al 30% di detto premio.

TITOLO VII

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 25

Linee guida per il miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Il piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi sarà predisposto e divulgato dal responsabile della sicurezza sentito il medico competente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 26

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal CUG per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti alle pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

NORME FINALI

Art. 27

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

Art. 28

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire

consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti si impegnano a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno 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.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Al fine di adeguare l'istituto delle Elevate Qualificazioni alla nuova disciplina contrattuale prevista dal C.C.N.L. vigente, a decorrere dall'anno 2023 e con effetti dal 2024, il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ e' incrementato, nei limiti delle capacita' di bilancio, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, e senza incidere sul Fondo risorse decentrate – Area dei Livelli.

2. Resta salva l'attivazione della procedura di contrattazione prevista dall'art. 7, comma 4, lett u) del CCNL 2019, ove necessario.
