



CONSORZIO
INTERCOMUNALE
DEI SERVIZI E
INTERVENTI SOCIALI
VALLE del
TEVERE

COMUNI DI

Campagnano di Roma	Formello	Riano
Capena	Magliano Romano	Rignano Flaminio
Castelnuovo di Porto	Mazzano Romano	Sacrofano
Civitella San Paolo	Morlupo	Sant'Oreste
Fiano Romano	Nazzano	Torrita Tiberina
Filacciano	Ponzano Romano	

CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI E INTERVENTI SOCIALI VALLE DEL TEVERE

BOZZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
TRIENNIO 2023/2025**

Formello, li 13.07.2023



SOMMARIO

Art. 1 - Oggetto.....	3
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione.....	6
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali.....	7
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri	7
Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	7
Art. 6 - Assemblee	8
Art. 7 - 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	8
Art. 8 - b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	9
Art. 9 - c) definizioni delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (progressione economica all'interno delle aree) lettera a), b), d), e), f), g).....	11
Art. 10 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del presente CCNL, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	12
Art. 11 - 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 previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione ...	14
Art. 12 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL	14
Art. 13 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	16
Art. 14 - 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	16
Art. 15 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile	17
Art. 16 - 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	17
Art. 17 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese	18
Art. 18 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.	18
Art. 19 - 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.....	18
Art. 20 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (banca delle ore).....	18
Art. 21 - 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	18
Art. 22 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL.....	19
Art. 23 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL	19



COMUNI DI

Art. 24 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.....	19
Art. 25 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.....	20
Art. 26 - 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	20
Art.27 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	20
Art 28 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo	21
Art. 29 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni.....	21
Art. 30 - aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL	21
Art. 31 - ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali	21
Art. 32 - ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno	21
Art. 33 - ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999	21
Art. 34 - 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	22
Art. 35 - af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)	22
Art. 36 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate	22
Art. 37 - Integrazione della parte variabile del fondo	22
Art. 38 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo (art. 8 comma 8 CCNL 2021)	23
Art. 39 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	23
Art. 40 - Norme finali.....	23



COMUNI DI

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto in data 16 novembre 2022, rappresentano gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle norme vigenti in materia di lavoro. Nel caso di specie si fa riferimento all'art. 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 che stabilisce che 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) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 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'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



COMUNI DI

- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- 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) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).



COMUNI DI

3. 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, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. *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.*
4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;*
 - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance; in considerazione della mancata erogazione della produttività della performance per l'anno 2022 le parti concordano di adottare per l'anno 2023 il sistema di performance adottato dal Consorzio con l'impegno di effettuare una verifica sul funzionamento dello stesso entro il mese di gennaio 2024 allo scopo di migliorarne il funzionamento e apportare eventuali modifiche e/o integrazioni*
 - l'individuazione dei profili professionali; il Consorzio si impegna informare le Organizzazioni Sindacali firmatarie di CCNL sul reinquadramento dei lavoratori in relazione al CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e formulare una proposta dell'individuazione dei profili professionali partendo dalla dotazione organica di fatto attualmente in essere entro il mese di settembre 2023. rappresentative*
 - i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione; le parti concordano di adottare per l'anno 2023 il sistema di performance adottato dal Consorzio con l'impegno di effettuare una verifica sul funzionamento dello stesso entro il mese di gennaio 2024 allo scopo di migliorarne il funzionamento e apportare eventuali modifiche e/o integrazioni;*
 - i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione; le parti concordano di adottare per l'anno 2023 il sistema di performance adottato dal Consorzio con l'impegno di effettuare una verifica sul funzionamento dello stesso entro il mese di gennaio 2024 allo scopo di migliorarne il funzionamento e apportare eventuali modifiche e/o integrazioni;*
 - 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; da attivarsi previa informazione preventiva e tempestiva;*
 - 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 presente CCNL;*



COMUNI DI

- h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; le parti si impegnano a effettuare un apposito incontro per elaborare un regolamento con un accordo sui criteri generali.*
 - 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; I parti si impegnano a definire i criteri generali della formazione entro il mese di ottobre 2023.*
 - j. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; le parti si impegnano a definire i criteri generali del lavoro agile e del lavoro da remoto entro il mese di settembre 2023.*
 - k. istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;*
 - l. le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (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;*
 - m. criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);*
 - n. gli andamenti occupazionali;*
 - o. linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;*
 - p. materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.*
- Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16.11.2022 e le sue disposizioni, salvo diverso accordo tra le parti, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, e comunque successivamente all'approvazione del rendiconto finanziario, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001.
3. Esso si applica al personale non dirigenziale dipendente dell'ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
4. Il presente contratto, essendo il primo stipulato nel Consorzio Intercomunale dei servizi e interventi sociali Valle del Tevere ai sensi dell'art. 1 comma 2 del Dlgs n. 165/01, si conforma ai contratti nazionali delle Funzioni Locali e norme vigenti in materia di Enti Locali.
5. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



COMUNI DI

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

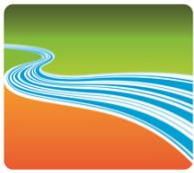
1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione fortemente orientata al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente e alla piena soddisfazione dei cittadini, che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dal dirigente, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione, dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del Personale.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. Le parti concordano che gli incontri possano svolgersi alternativamente in presenza o tramite videoconferenze online.
2. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione, la parte pubblica nominerà la figura del segretario verbalizzante.
3. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
4. La copia del verbale sarà inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS. via mail.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
6. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate via mail a tutti i componenti.
7. Le convocazioni saranno trasmesse alle OO.SS. almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, e alle R.S.U. tramite la mail istituzionale.
8. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'utilizzo delle bacheche comunali per la R.S.U. e per le OO.SS.



COMUNI DI

2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti. Le R.S.U. e le OO.SS. dovranno raccogliere il consenso all'invio delle comunicazioni tramite posta elettronica da ogni singolo dipendente attraverso il primo invio autorizzato dall'Amministrazione.
3. L'amministrazione comunica previa richiesta della R.S.U. e delle OO.SS. i locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato su richiesta un locale gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di impossibilità di individuare tale locale, l'amministrazione rende disponibile una piattaforma per effettuare le riunioni online.
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

Art. 6 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. L'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro.
7. 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.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione una piattaforma per effettuare la riunione online.

Art. 7 - 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

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.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.



COMUNI DI

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. Le parti, anche in assenza di approvazione di bilancio effettuano un incontro preventivo entro il mese di gennaio al fine effettuare una prima analisi del rinnovo contrattuale inerente alla parte economica, in assenza di accordo non potrà essere erogato salario accessorio.
5. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente per gli istituti contrattuali fissi e ricorrenti, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 8 - b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità, e più in generale l'efficientamento e la razionalizzazione delle spese nell'erogazione dei servizi dell'ente avviene secondo la metodologia contenuta nello specifico Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Consorzio.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16.11.2022, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa di Ente, c.d. produttività collettiva, e alla performance individuale (obiettivi assegnati e comportamenti organizzativi), c.d. produttività individuale, e produttività per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.
3. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 80 c. 3), è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come almeno il 60%, delle risorse di parte variabile dell'art. 79 c. 2 escluse le lettere lett. c), f) e g), sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa di Ente e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità.
4. I **compensi per l'incentivazione della performance organizzativa di Ente, individuale e per progetti** sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** di Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dagli obiettivi strategici e operativi del Piano Sociale di Zona, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro) e sono assegnati in misura corrispondente a quanto espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;



COMUNI DI

- b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle aree, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di posizione organizzativa, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance.
- c) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento** finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi, il cui finanziamento all'interno della Performance individuale deve assorbire una quota limitata di risorse. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Direttore nell'ambito dei progetti deliberati dal CdA e dall'Assemblea. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base di una specifica scheda predisposta. La proposta economica relativa all'ammontare complessivo dei progetti viene presentata preventivamente alla delegazione trattante di parte pubblica nell'ambito della contrattazione del fondo delle risorse umane.
5. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 4 (obiettivi assegnati dal Direttore a tutto il Personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7, lettera a).
6. Entro il 31 marzo, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, il dirigente assegna formalmente gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 4, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
7. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:
- a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore.
- b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), sulla base della valutazione proposta dal Nucleo di valutazione si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20%. Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
- c) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile.



COMUNI DI

- d) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.
 - e) La valutazione può essere effettuata solo in caso di presenza effettiva in servizio per almeno il 50% delle giornate lavorative annue.
 - f) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al 70% del massimo percepibile.
8. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

Art. 9 - c) definizioni delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (progressione economica all'interno delle aree) lettera a), b), d), e), f), g)

1. Le progressioni orizzontali, o economiche, sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo, solo nel caso in cui non sia presente il Dirigente come valutatore unico, per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza nell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili tutte e tre le valutazioni per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su due annualità.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL del 16/11/2022 sono i seguenti:
 - a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il



COMUNI DI

dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;

- b) Avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 1. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 2. Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
 - c) Aver conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente.
6. La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
- a) la **valutazione del personale** del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti. A tal fine viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;
 - b) l'**esperienza acquisita**, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1,2 punti per ogni anno fino al massimo di 18 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale; per il calcolo dell'anzianità vengono considerati anche i periodi di lavoro svolte presso altre pubbliche amministrazioni dei Enti Locali sia a tempo indeterminato che determinato.
 - c) la **formazione**, intesa come partecipazione all'80% dei corsi di formazione organizzati dall'ente negli ultimi tre anni precedenti all'attivazione dell'istituto, fino al massimo di 2 punti.
 - d) Al Personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo del 3% rispetto al punteggio totale.
 - e) A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica/ultimo differenziale ed infine, in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente e nel caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età.

Art. 10 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del presente CCNL, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. In occasione della contrattazione annuale del fondo delle risorse umane la delegazione trattante previa ricognizioni delle condizioni di lavoro valuta il finanziamento di apposito fondo per remunerare, laddove esistenti, i dipendenti interessati al presente istituto contrattuale.
 2. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018 così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.
- a) **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, al di fuori delle competenze di ruolo insite nel profilo professionale, e che possono comportare, per la loro natura, o forma organizzativa, o modalità di effettuazione della prestazione



COMUNI DI

Campagnano di Roma	Formello	Riano
Capena	Magliano Romano	Rignano Flaminio
Castelnuovo di Porto	Mazzano Romano	Sacrofano
Civitella San Paolo	Morlupo	Sant'Oreste
Fiano Romano	Nazzano	Torrita Tiberina
Filacciano	Ponzano Romano	

lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore e problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali causate da una particolare articolazione dell'orario di lavoro, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Direttore, avviene mensilmente.

b) **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 1,50. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal RSPP. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Direttore, avviene mensilmente.

c) **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:

1. Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 3.000 e il massimo di Euro 5.988;
2. Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 6.000 e il massimo di Euro 8.988;
3. Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a Euro 9.000.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Direttore. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività.

3. Le parti si impegnano a verificare entro il 30 novembre la possibilità di un eventuale indennità tesa a coprire il rischio e i costi del trasporto sostenuti dai dipendenti, fermo restando quanto stabilito per l'istituto contrattuale della trasferta (art. 57 del CCNL 16/11/2023).



COMUNI DI

Art. 11 - 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 previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Tali figure professionali non sono previste all'interno del Piano del Fabbisogno Triennale dell'Ente.

Art. 12 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

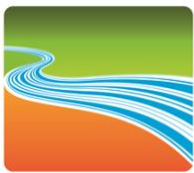
1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree che non risulti incaricato di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'Area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione consortile. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa Area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come un'attività particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;



COMUNI DI

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016.
5. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile all'Area e al Profilo Professionale.
 6. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
 7. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Direttore costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
 8. Le specifiche responsabilità non possono essere assegnate senza aver preventivamente costituito un apposito finanziamento in sede di contrattazione decentrate del fondo delle risorse umane.
 9. Ai fini della ricognizione interna necessaria per il rilevamento del relativo fabbisogno riconoscitivo, entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Collettivo Decentrato, il Direttore produce, una proposta da sottoporre alla delegazione trattante di parte sindacale. La proposta deve contenere le motivazioni per le quali sono necessarie le specifiche responsabilità, all'interno dei vari Servizi. In apposito incontro con la delegazione di parte sindacale produce le proprie osservazioni e proposte. In tale contesto la delegazione trattante con apposito accordo può individuare l'importo del fondo per le specifiche responsabilità.
 10. Sulla base delle risultanze formalizzate, e sulla base del budget previsto per il finanziamento dell'istituto, entro i successivi 15 giorni il Direttore adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità tra il personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
 11. Il provvedimento dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche attività e responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
 12. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro, sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell' Area degli Operatori individuate dal Direttore, per coordinamento di Personale di pari Area.	Da Euro 500,00 annui fino a Euro 800,00 annui
Responsabilità riferite a personale dell' Area degli Operatori Esperti , individuate dal Direttore per coordinamento di Personale di pari o inferiore Area e per lo svolgimento di attività che hanno un certo grado di complessità.	Da Euro 800,00 annui fino a Euro 1.800,00 annui
Responsabilità riferite a personale dell' Area degli Istruttori , individuate dal Direttore per coordinamento di Personale di pari o inferiore Area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	Da Euro 1.000,00 annui fino a Euro 3.000,00 annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari , individuate dal Direttore, nei seguenti ambiti: 1) = affidamento del compito di coordinamento di Personale di Area	1) Euro 1.500,00 annui;



pari o inferiore;	
2) = Affidamento esclusivo di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente) ed eventuale responsabilità della direzione di un Servizio, formalizzata nello schema organizzativo (Aree/servizi);	2) Euro 2.500,00 annui;
3) = adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite, in virtù di una specifica formazione	3) Euro 2.800,00 annui;
4) = affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo;	4) Euro 3.000,00, elevabili fino a Euro 4.000,00, annui qualora sia già stata conferita una specifica responsabilità per i punti 1), 2), o 3);

13. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno di norma cadenza annuale, decadono al 31 dicembre di ogni anno e possono essere rinnovati previa contrattazione del fondo delle risorse umane con le modalità previste. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Direttore.
14. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
15. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi di assenza superiore ai 3 mesi, ad eccezione delle assenze tutelate per legge, nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
16. La liquidazione della indennità al personale interessato è effettuata mensilmente.

Art. 13 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Tale articolo riguarda figure professionali che non sono previste all'interno del PIAO dell'Ente.

Art. 14 - 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

1. Nell'ente si può dare corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.



COMUNI DI

2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente.
3. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente verrà effettuato un apposito incontro nel quale verificare la possibilità di concretizzare le iniziative di welfare integrativo.

Art. 15 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

1. Per il pronto intervento sociale la misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro. Tale importo, può essere frazionato in ore ed è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste nel Fondo Decentrato, tuttavia vista la natura specifica del servizio, si può far ricorso a fondi dedicati.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. In caso di esigenza, anche temporanea l'aumento del numero del numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità sarà oggetto di informativa e relativa contrattazione. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato su base volontaria fino a 12 volte per un numero massimo di 12 mesi all'anno.

Art. 16 - 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

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di EQ sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

Compensi art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16/11/2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

2. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, in fase di prima applicazione.
3. Tali risparmi vanno in economie di bilancio.



COMUNI DI

Art. 17 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese

1. Le parti concordano ritenendo non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 30 comma 4.

Art. 18 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul 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, anche sulla base delle proposte del CUG, 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 e degli utenti dei servizi 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.
3. 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, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 19 - 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

1. Le parti concordano ritenendo non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 53 comma 2 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 20 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (banca delle ore)

1. È istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Ente.
2. Nella Banca delle Ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 250 ore.
3. Le ore confluite nella Banca delle Ore vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 21 - 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

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, e in relazione a questo è consentita di norma una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del Personale.



COMUNI DI

2. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro è pari a sessanta minuti giornalieri. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, per posticipare l'Entrata o anticipare l'Uscita, fino ad un massimo sessanta minuti complessivi. In entrambi i casi il recupero dei minuti dovrà obbligatoriamente avvenire entro il mese successivo, in caso contrario si provvederà alla decurtazione dello stipendio.
3. In applicazione del criterio di flessibilità, il Direttore può valutare specifiche esigenze espresse dal Personale che, per apprezzabili documentate motivazioni, può chiedere di avvalersi di forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali esigenze, se riconosciute valide e compatibili con le esigenze organizzative, potranno essere tenute in considerazione, per un periodo limitato e ragionevole di tempo, per consentire un ingresso posticipato rispetto alla fascia di tolleranza, ovvero per una più lunga durata della pausa giornaliera.
4. E' riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n.165/2001. In tale ambito, devono essere anche adeguatamente valutate, compatibilmente con le esigenze organizzative, le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.
5. Le specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono comunque armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Ente.
6. L'organizzazione del lavoro è anche strumento di conciliazione per costruire la capacità e la possibilità di bilanciare in modo equilibrato la vita lavorativa e vita familiare.

Art. 22 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL

1. Le parti concordano ritenendo non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 31 comma 2 del presente CCNL.

Art. 23 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL

1. Le parti concordano ritenendo non necessaria l'elevazione del limite di 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL.

Art. 24 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL

1. Le parti concordano di non aumentare il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 che prevede 250 ore annue di lavoro straordinario. Nel caso di espressa necessità di aumento delle ore di straordinario le parti si incontrano per concordare il limite massimo.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.



COMUNI DI

Art. 25 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie che producano effetti evidenti e rilevanti sulla qualità del lavoro sia oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte in sede di confronto.

Art. 26 - 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

1. Nella ipotesi prevista dall'art. 7 comma 2 lett. u) del presente CCNL, l'Amministrazione informa preventivamente la delegazione trattante di parte pubblica (OO.SS. e RSU) per il successivo incontro di contrattazione.

Art.27 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del presente CCNL, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione assegnate. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
2. La misura della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
 - Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
 - Il budget complessivo annuo stanziato, salvo casi particolari, viene distribuito per intero.
 - Ai sensi dell'art. 16 comma 5 del CCNL 16/11/2022, nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ risultante temporaneamente non attribuito, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
3. Così come previsto dall'art. 16, comma 6, del CCNL 16/11/2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ per mancato utilizzo, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, che sarà oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 2 del presente CCNL.



COMUNI DI

Art 28 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo

1. Tale articolo riguarda figure professionali (Polizia Locale) che non sono previste all'interno del PIAO dell'Ente.

Art. 29 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni

1. Il Personale di cui all'articolo 30, comma 8, del presente CCNL è esentato dai turni notturni.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 30 - aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

1. Tale articolo riguarda figure professionali (Protezione Civile, Vigilanza, Polizia Locale, Personale scolastico ed educativo, Personale bibliotecario e museale) che non sono previste all'interno del PIAO dell'Ente.

Art. 31 - ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali

1. Il Tale articolo riguarda figure professionali che non sono previste all'interno del PIAO dell'Ente.

Art. 32 - ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno

1. I lavoratori turnisti, che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno. Resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 33 - ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario



COMUNI DI

fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Art. 34 - 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

1. I compensi legati alla performance individuale sono ripartiti in modo da assicurare ai tre dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. In caso di pari merito il numero di tre dipendenti può essere superato.
2. E' escluso dalla maggiorazione il Personale con incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 35 - af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

1. Possono essere previsti incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), tali attività vanno preventivamente definite e regolamentate a inizio anno previa contrattazione.

Art. 36 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. I Comuni, nell'ambito delle loro attività, potranno assegnare agli Assistenti Sociali del Consorzio incarichi connessi a progetti remunerati a proprio carico, trasferendo i fondi al Consorzio sulla base di accordi specifici.

Art. 37 - Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.



COMUNI DI

Art. 38 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo (art. 8 comma 8 CCNL 2021)

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare 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 sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, e che viene trasmesso al CdA.

Art. 39 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 40 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. 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.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.