

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull’attuazione del CCI

Titolo II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA’ DI UTILIZZO

- Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III

CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 6 Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA’ CONTRATTUALI

- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI

CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII

CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

- Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII

DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO

- Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

- Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)
- Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 19 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X

DISCIPLINE PARTICOLARI

- Art. 22 Innovazioni tecnologiche e formazione
- Art. 23 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 24 Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro.

Titolo XI

PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 26 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Consorzio Ente Autodromo Pergusa con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data di avvenuta sottoscrizione. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, 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 posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA
LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5

Criteria per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti;
- qualità della prestazione;
- comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Consiglio di Amministrazione che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi in ciascun anno (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. Sono, altresì, escluse a fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - Ferie, riposo compensativo;
 - Assenza per infortuni per cause di servizio;
 - Permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - Astensione per maternità;
 - Assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - Assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita ai sensi dell'art. 50 C.C.N.L.
4. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
5. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
6. Ai fini della determinazione della *performance* si deve tener conto della seguente ripartizione:
 - per il 60%, premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti, (*performance* individuale).
 - per il 40%, premio collegato al peso e al raggiungimento di predeterminati obiettivi o progetti di rilievo strategico per l'ente (*performance* organizzativa), ascrivibili a singoli uffici o ad attività interufficio.
7. A tale scopo il fondo viene ripartito in due quote da destinare rispettivamente alla *performance* organizzativa e alla *performance* individuale nelle proporzioni di cui sopra.

8. Il fondo relativo alla premialità per la performance individuale è costituito con riferimento ai parametri individuali da ciascun dipendente e ripartito per Aree di appartenenza all'inizio dell'anno di riferimento.

❖ Parametri:

- Operatori: 100,00
- Operatori Esperti: 115,00
- Istruttori: 134,00
- Funzionari ed E.Q.: 174,50

9. Le risorse da erogare a titolo di premio, correlate alla performance individuale, sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale.

10. Il fondo relativo alla performance organizzativa è ripartito tra gli uffici in base alla pesatura attribuita agli obiettivi di ciascun ufficio.

11. Nel caso di obiettivi inter-ufficio la quota è attribuita all'ufficio che ha gestito il progetto, che provvede ad erogarla ai dipendenti delle aree che hanno partecipato alla realizzazione dell'attività.

12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 20 % dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale
Numero complessivo dipendenti valutabili
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (20 %)
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.

3. La percentuale di cui al comma 1 è arrotondata per **eccesso**. Sono considerate più elevate le valutazioni con minore differenza percentuale rispetto al valore massimo attribuibile per ciascuna categoria.

Titolo IV
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni (trentasei mesi) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

I) *MEDIA PONDERATA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI* (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 50.

II) *ESPERIENZA PROFESSIONALE* (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare cinque punti per ogni anno intero di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire cinque punti è di sei, per un massimo di trenta punti. Non si assegnano punti alle frazioni di anno maturate alla data di pubblicazione dell'avviso.

III) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).
Titoli di studio, abilitazioni, comunque afferenti al profilo professionale rivestito, e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, ciascuno dei quali di almeno cinque giornate lavorative documentate, per un punteggio massimo di venti punti;

❖ Titolo di studio di accesso all'Area professionale:

➤ Punti 2 per ogni titolo di studio / Max punti 4;

❖ Abilitazioni professionali:

➤ Punti 2 per ogni abilitazione professionale / Max punti 4;

❖ Attestazioni conseguite:

➤ Punti Max 12 punti;

Ripartizione dei punti per la valutazione delle attestazioni conseguite:

➤ Corsi > 5 giorni = Punti 3 per ogni corso / Punti Max 12;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 % del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario-Direttore, o suo sostituto, decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario-Direttore, o suo sostituto, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

A) INDENNITA' DI RISCHIO:

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Il rischio si caratterizza per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o stando a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio a titolo tassativo ed esaustivo le seguenti tipologie:

A) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

B) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

C) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla destinazione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

D) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti, sostanze o prodotti chimici per l'igienizzazione.

E) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla destinazione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

F) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

Il riconoscimento economico dell'indennità è effettuato dal Direttore-Segretario, o suo sostituto..

L'importo giornaliero viene calcolato come segue:

$30\text{€}/26\text{gg} = \text{€ } 1,16$ giornaliero per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato

$30\text{€}/22\text{gg} = \text{€ } 1,37$.

B) INDENNITÀ ATTIVITÀ DISAGIATE

Ai sensi dell'articolo 17, lettera e) del CCNL 1998-2001 è istituita una indennità di disagio legata alla presenza in servizio ed alle protrazioni ed articolazioni orarie, che assorbe tutte le forme incentivanti legate all'ampliamento degli orari di fruizione dei servizi da parte dell'utenza. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psicofisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero. Si individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative al fine della corresponsione della indennità in oggetto, pari a € 20 mensili lordi.

C) INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via diretta e continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera correlata ai valori mensili mediamente maneggiati, secondo le seguenti fasce:

-Da € 500,00 a 5.000,00 medi mensili: € 0,52

-Da € 5.001,00 a €11.000,00 medi mensili: 0,77

-Da €11.000,00 a € 22.000,00 medi mensili: €1,03

-Da € 22.001,00 a € 44.000,00 medi mensili: €1,29

-Oltre € 44.000,00 medi mensili: €1,55.

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi. L'importo è determinato sui valori di cassa trattati mensilmente, nell'ambito delle fasce individuate al precedente comma. Il riconoscimento economico dell'indennità è effettuato dal Segretario-Direttore, o suo sostituto, il quale nell'individuare gli aventi diritto (personale adibito in via diretta e continuativa), attesterà i valori di cassa trattati da ciascun soggetto, rilevabili dai versamenti registrati nella contabilità dell'agente riscuotitore, nonché i periodi di effettivo maneggio valori di cassa, in termini di giorni lavorativi, escludendo tutti i giorni di assenza a qualsiasi titolo.

Tutte le indennità da corrispondere sulla base della presenza in servizio devono essere pagate di norma entro il terzo mese successivo a quello di maturazione del compenso.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale

esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dal Segretario-Direttore, o suo sostituto,, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. I criteri ai quali occorre fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) Coordinamento di altri dipendenti;
- b) Titolarità di un servizio;
- c) Istruttoria di attestazioni, atti, avvisi e certificazioni a rilevanza esterna;
- d) Rilevanza contabile costante dell'attività diversa dalle determinazioni;
- e) Rilevanza amministrativa / tecnica dell'attività svolta;
- f) Esclusione figure professionali iscritte ad albi professionali;
- g) Complessità delle attività espletate richiedenti costante aggiornamento giuridico;
- h) Procedimenti con termini di adempimento dettati da norme;
- i) Non rileva l'attività svolta e retribuita con incentivi tecnici.

4. Ai fini della attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità è necessario che il dipendente, inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'E.Q. sia in possesso di tutte le fattispecie di cui al precedente comma.

5. L'importo dell'indennità è graduato, tenuto conto preliminarmente della sussistenza contestuale dei criteri di cui al comma 3 in capo ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. diretti, in tre fasce:

- a) importo di Euro 3.000,00 annui lordi;
- b) importo di Euro 1.500,00 annui lordi;
- c) importo di Euro 500,00 annui lordi;

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

8. In caso di corresponsione al personale dipendente rientrante nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. di emolumenti economici accessori l'importo dell'indennità per specifiche responsabilità è proporzionalmente decurtato.

Titolo VI

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati-sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500 euro	0
Da 1.501 a 3.000 euro	3,00 %
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00 %
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00 %
Oltre i 7.000 euro	12,00 %

2-bis. Per i dipendenti che percepiscono i compensi di cui al comma 1 l'incentivazione alla produttività viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della produttività
Fino a € 500 euro	0
Da 501 a 1.000 euro	10,00 %
Da 1.001 a 3.000 euro	30,00 %
Da 3.001 a 5.000 euro	50,00 %
Oltre i 5.001 euro	100,00 %

3. L'abbattimento si effettua sulla differenza rispetto all'importo massimo di ciascun livello precedente.

4. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

5. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

6. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Direttore-Segretario, o suo sostituto. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Titolo VII
CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI
PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12

Welfare integrativo (art. 82CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale, ove ammesse.

Titolo VIII

DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13

Reperibilità (art. 24CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro dieci per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 14

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio,
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

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

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

-a particolari patologie certificate a carico del dipendente o a carico di conviventi sempre debitamente certificate;

-alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 15

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1[^] aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Segretario-Direttore o dal titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

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

-al 15% per il lavoro straordinario diurno;

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

-al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro straordinario resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore e non può essere inferiore a trenta minuti.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio

9. Il riposo compensativo maturato in ragione del lavoro straordinario espletato e non liquidato, oppure autorizzato in forma scritta, quale conseguenza di maggiore presenza espletata, comunque non inferiore a minuti trenta per singola giornata, deve essere fruito entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo.

10. La liquidazione delle prestazioni lavorative espletate a titolo di lavoro straordinario di cui al comma 2, avviene a cadenza trimestrale o semestrale. La liquidazione dell'ultimo trimestre dell'anno deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

Art. 16

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);

b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

4. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;

b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

8. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

10. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

11. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 17

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario -previamente autorizzate- entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente-, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 180 ore.
3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. E' previsto un limite minimo stabilito in mezz'ora per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti .
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/ o posticipata di trenta minuti rispetto a quella ordinaria per ciascun profilo orario settimanale.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Segretario-Direttore, o suo sostituto ;
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
-beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;

- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992 , e s.m. i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 19

Orario multiperiodale (art. 31CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai servizi legati alle attività ed eventi sportivi.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 20

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti a tempo pieno che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario ove finanziata da terzi. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Pertanto, il dipendente è tenuto a timbrare l'uscita e successivamente l'entrata al fine di far emergere la pausa di almeno trenta minuti necessaria per la consumazione del pasto.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n.95/2012,e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Titolo IX
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita sezione del PIAO, ovvero nel Piano della Performance negli Enti con meno 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente dalle risultanze del controllo di gestione e con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X

DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 22

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 23

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D. Lgs. n.81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 24

Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro.

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nello sviluppo del personale, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione, dell'attuazione e monitoraggio dei principi di pari opportunità, della prevenzione del mobbing, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze.

2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di miglioramento dell'ambiente di lavoro.

3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Titolo XI

ATTIVITA' DI TERZI

Art. 25

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1[^] aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1[^] aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

DISAPPLICAZIONI

Il CCNL 16 novembre 2022 contiene svariati articoli in cui viene menzionata specificamente la disapplicazione di disposizioni recate dai precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Di seguito si riportano nel dettaglio detti articoli del CCNL 2019-2021, con evidenziate a fianco le disposizioni che gli stessi articoli vanno a disapplicare e - se del caso – a sostituire.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 3 “Obiettivi e strumenti relazioni sindacali”	Disapplica e sostituisce l’art. 3 del CCNL 21.05.2018
Art. 4 “Informazioni”	Disapplica e sostituisce l’art. 4 del CCNL 21.05.2018
Art. 5 “Confronto”	Disapplica e sostituisce l’art. 5 del CCNL 21.05.2018
Art. 6 “Organismo paritetico per l’innovazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 6 del CCNL 21.05.2018
Art. 7 “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”	Disapplica e sostituisce l’art. 7 del CCNL 21.05.2018
Art. 8 “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”	Disapplica e sostituisce l’art. 8 del CCNL 21.05.2018
Art. 9 “Clausole di raffreddamento”	Disapplica e sostituisce l’art. 10 del CCNL 21.05.2018
Art. 10 “Diritto di assemblea”	Disapplica e sostituisce l’art. 56 del CCNL 14.09.2000
Art. 21 “Disapplicazioni”	Disapplica la disciplina dei seguenti articoli: - art. 3 del CCNL 31.03.1999, come modificato dall’art. 12 del CCNL 21.05.2018; - artt. 13, 14, 15, 16, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018; - Allegato A “Declaratorie” del CCNL 31.03.1999.
Art. 22 “Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni	Disapplica e sostituisce l’art. 13 del CCNL 22.01.2004
Art. 23 “Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 14 del CCNL 22.01.2004, nonché l’art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018
Art. 24 “Contratto individuale di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 19 del CCNL 21.05.2018
Art. 25 “Periodo di prova”	Disapplica e sostituisce l’art. 20 del CCNL 21.05.2018
Art. 26 “Ricostituzione del rapporto di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall’art. 17 del CCNL 05.10.2001
Art. 27 “Fascicolo personale”	Disapplica e sostituisce l’art. 21 del CCNL 21.05.2018
Art. 29 “Orario di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 22 del CCNL 21.05.2018
Art. 30 “Turnazioni”	Disapplica e sostituisce l’art. 23 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 31 “Orario multiperiodale”	Disapplica e sostituisce l’art. 25 del CCNL 21.05.2018
Art. 32 “Lavoro straordinario”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 14.09.2000
Art. 33 “Banca delle ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 38-bis del CCNL 14.09.2000
Art. 34 “Pausa”	Disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 21.05.2018
Art. 35 “Servizio mensa e buono pasto”	Disapplica e sostituisce gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 e l’art. 13 del CCNL 09.05.2006
Art. 36 “Orario di lavoro flessibile”	Disapplica e sostituisce l’art. 27 del CCNL 21.05.2018
Art. 38 “Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 21.05.2018
Art. 39 “Disciplina delle ferie fruibili ad ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 29 del CCNL 21.05.2018
Art. 40 “Permessi retribuiti”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 21.05.2018
Art. 41 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 21.05.2018
Art. 42 “Permessi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 33-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 43 “Congedi per le donne vittime di violenza”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 21.05.2018
Art. 44 “Assenze e permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”	Disapplica e sostituisce l’art. 35 del CCNL 21.05.2018
Art. 45 “Congedi dei genitori”	Disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 21.05.2018
Art. 46 “Diritto allo studio”	Disapplica e sostituisce l’art. 45 del CCNL 21.05.2018
Art. 47 “Congedi per la formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 46 del CCNL 21.05.2018
Art. 48 “Assenze per malattia”	Disapplica e sostituisce l’art. 36 del CCNL 21.05.2018
Art. 49 “Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 21.05.2018
Art. 50 “Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita”	Disapplica e sostituisce l’art. 37 del CCNL 21.05.2018
Art. 51 “Altre aspettative previste da disposizioni di legge”	Disapplica e sostituisce l’art. 40 del CCNL 21.05.2018
Art. 52 “Norme comuni sulle aspettative”	Disapplica e sostituisce l’art. 42 del CCNL 21.05.2018
Art. 53 “Servizio militare”	Disapplica e sostituisce l’art. 47 del CCNL 21.05.2018
Art. 54 “Principi generali e finalità della formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 49-bis del CCNL 21.05.2018

Art. 55 “Destinatari e processi della formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 49-ter del CCNL 21.05.2018
DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 57 “Trattamento di trasferta”	Disapplica e sostituisce l’art. 41 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall’art. 16-bis del CCNL 05.10.2001 e l’art. 70-octies del CCNL 21.05.2018
Art. 58 “Copertura assicurativa”	Dal 01.04.2023 disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 14.09.2000
Art. 59 “Patrocinio legale”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 14.09.2000
Art. 60 “Contratto di lavoro a tempo determinato”	Disapplica e sostituisce l’art. 50 del CCNL 21.05.2018
Art. 61 “Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato”	Disapplica e sostituisce l’art. 51 del CCNL 21.05.2018
Art. 62 “Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”	Disapplica e sostituisce l’art. 55 del CCNL 21.05.2018
Art. 70 “Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro”	Dalla data di entrata in vigore della disciplina del Titolo VI del CCNL 16.11.2022, disapplica le disposizioni recate dall’art. 1 del CCNL 14.09.2000. Fino alla scadenza dei progetti di cui all’art. 3 del D.P.R. n. 70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore dello stesso CCNL 16.11.2022 e il corrispondente trattamento economico in godimento, in base alla disciplina previgente
Art. 71 “Obblighi del dipendente”	Disapplica e sostituisce l’art. 57 del CCNL 21.05.2018
Art. 72 “Codice disciplinare”	Disapplica e sostituisce l’art. 59 del CCNL 21.05.2018
Art. 74 “Nozione di retribuzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 10 del CCNL 09.05.2006
Art. 75 “Tredicesima mensilità”	Disapplica e sostituisce l’art. 5 del CCNL 09.05.2006
Art. 79 “Fondo risorse decentrate: costituzione”	Dal 1° gennaio 2023 disapplica le clausole dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 79 del CCNL 16.11.2022
Art. 80 “Fondo risorse decentrate: utilizzo”	Dal 1° gennaio 2023 disapplica le clausole dell’art. 68 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 80 del CCNL 16.11.2022
Art. 81 “Differenziale del premio individuale”	Disapplica e sostituisce l’art. 69 del CCNL 21.05.2018
Art. 82 “Welfare integrativo”	Disapplica e sostituisce l’art. 72 del CCNL 21.05.2018
Art. 83 “Trattenute per scioperi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 44 del CCNL 14.09.2000
Art. 84 “Indennità per specifiche responsabilità”	Disapplica e sostituisce l’art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 86 “Personale docente delle scuole dell’infanzia”	Disapplica e sostituisce gli artt. 30 e 33 del CCNL 14.09.2000. Disapplica altresì, limitatamente alla disciplina del precitato art. 33 del CCNL 14.09.2000, l’art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 87 “Personale educativo dei servizi educativi per l’infanzia”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 14.09.2000
Art. 88 “Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 14.09.2000
Art. 89 “Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali”	Disapplica e sostituisce l’art. 32-bis del CCNL 14.09.2000 nonché, limitatamente alla disciplina dello stesso art. 32-bis del CCNL 14.09.2000, l’art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 90 “Personale docente dei centri di formazione professionale”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 14.09.2000
Art. 97 “Indennità di funzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018
Art. 98 “Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-quater del CCNL 21.05.2018
Art. 100 “Indennità di servizio esterno”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018