



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO.

PARTE NORMATIVA 2023 – 2024 - 2025

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

Art. 2 - Interpretazione autentica.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Quantificazione delle risorse.

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale.

Art. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree.

El

2/

Comune di Valdastico

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità.

Art. 10 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato.

Art. 11 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ..

Art. 12 – Compensi ex L. 447/1999.

TITOLO III

CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 15 - Banca delle ore.

Art. 16 – Welfare integrativo.

Art. 17 - Lavoro straordinario.

Art. 18 - Indennità di reperibilità e chiamata

Art. 19 - Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro.

Art. 20 - Riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.

TITOLO IV

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 22 - Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

ele 

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.

2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 1° gennaio 2023 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

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

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ele



Art. 3
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.
2. Spetta al responsabile del personale la costituzione del fondo, cui è allegata la relazione tecnica illustrativa firmata in modo congiunto anche dal responsabile finanziario, nonché con relativo parere dell'Organo di revisione contabile.

Art. 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La costituzione del fondo, unitamente alla relazione illustrativa ed al parere dell'Organo di revisione contabile dovrà essere inviata alle parti sindacali e, in caso di dubbi l'amministrazione renderà le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto, indennità professionale del personale educativo degli asili nido e indennità ex VIII Q.F.).
3. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili, al di fuori di quelle non soggette a contrattazione, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili.
5. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 5

ele 

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate 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 ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance;
2. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale ed organizzativa, alle indennità di condizioni lavoro, alle indennità di turno e reperibilità, alle indennità di specifiche responsabilità, di funzione e di servizio esterno, in ogni caso, assicurando almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione minima del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stabilita nella misura del 25% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 10% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.
2. Ai fini del corretto calcolo della maggiorazione del premio individuali le parti danno atto che:
 - a) viene determinato preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;
 - b) il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto al comma precedente;
 - c) la distribuzione alla quota limitata del personale definita sempre nel comma precedente, che riceverà la maggiorazione stabilita;
 - d) in caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:
 - 1) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - 2) della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
 - 3) dell'anzianità di servizio presso il Comune.

ele

[Handwritten signature]

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree

1. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.

2. Per essere ammessi all'istituto dei differenziali stipendiali nell'anno di riferimento, il dipendente deve aver accumulato due anni di servizio a tempo indeterminato senza aver ricevuto alcuna progressione all'interno delle Aree al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per i differenziali stipendiali.

3. I dipendenti che negli ultimi due anni sono stati soggetti a sanzioni disciplinari superiori a una multa sono esclusi dalla procedura. Se, alla scadenza della presentazione delle domande, un dipendente è sotto procedimento disciplinare, viene ammesso alla procedura con riserva. Se il dipendente risulta idoneo nella graduatoria e il procedimento disciplinare si conclude con una sanzione superiore a una multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei differenziali stipendiali per ogni area, in coerenza con le risorse destinate. Per l'anno 2023 non verrà effettuata tale procedura. L'Amministrazione si impegna a prevedere, per il 2024, le progressioni all'interno delle Aree con i criteri di sotto elencati. Le parti potranno comunque rideterminare i criteri in sede di contrattazione 2024.

5. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati al punto seguente. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.

6. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei seguenti parametri:

<i>Valutazione: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei cinque anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</i>	Operatori: peso 60%
	Operatori Esperti: peso 60%
	Istruttori: peso 60%

e/e



	Funzionari ed EQ: peso 60%
Il punteggio si ottiene moltiplicando il peso per la media delle valutazioni, a sua volta riparametrata a base 100.	

Esperienza professionale: <i>Esperienza maturata dall'ultima posizione economica occupata.</i>	
	Operatori Esperti: peso 40%
	Istruttori: peso 40%
	Funzionari ed EQ: peso 40%

7. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

8. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:

- a. maggiore punteggio: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza
- b. in caso di ulteriore parità: medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- c. in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

9. L'importo annuo lordo dei differenziali stipendiali e il massimo numero di differenziali assegnabili per ciascuna area sono specificati nella tabella A allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022.

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Responsabile.
5. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro part-time.
6. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti casistiche, cumulabili tra di loro entro i limiti massimi di € 15,00 giornalieri:

Casistica	Importo/giorno
Attività connesse a condizioni di disagio, rischio, attività all'esterno	1,50 €
Maneggio di valori di cassa	1,50 €

7. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.
8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità in parola è finalizzata a compensare l'esercizio di ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento dei Responsabili, hanno cadenza annuale e si intendono prorogati fino alla revoca espressa o al venir meno dell'esercizio della responsabilità prevista. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

3. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità è effettuata per l'anno 2023 secondo i seguenti criteri e pesi, per un totale massimo raggiungibile pari al 100%:

Criterio	Peso
Responsabilità correlata al tipo di attività espletata	Massimo 50 %
Livello di autonomia della risorsa nel gestire l'incarico/il ruolo	Massimo 50 %

4. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurati alla graduazione ottenuta sulla base dei criteri sopra individuati. Una graduazione pari al 100% corrisponderà ai massimali di € 4.000,00 per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ e di € 3.000,00 per i restanti dipendenti

5. L'importo attribuito ai sensi dei precedenti commi è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo di tempo inferiore all'anno, nonché alla percentuale di prestazione lavorativa in caso di lavoro a tempo parziale.

6. L'incarico può avere durata massimo pari alla vigenza del contratto integrativo triennale e l'indennità attribuita viene erogata mensilmente.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

Art. 10

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

elc 

1. Le parti danno atto che un incremento delle risorse per le Elevate Qualificazioni dovrà essere oggetto di contrattazione solo in presenza di una correlata riduzione del fondo delle risorse decentrate soggetto a contrattazione, viceversa spetta all'ente in via unilaterale decidere una eventuale riduzione degli importi per le Elevate Qualificazioni trasferendo detto importo, in via permanente o limitata ad un solo anno, al fondo delle risorse decentrate.

Art. 11

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le EQ.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ-
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12

Compensi ex L. 447/1999

1. All'interno delle convenzioni stipulate dall'Amministrazione in conformità all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 con enti pubblici o privati, mirate a fornire, in cambio di un compenso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli usufruiti di norma, le risorse destinate dall'Amministrazione per incrementare il fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 saranno utilizzate per incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività, nei limiti stabiliti dalle leggi nazionali e dagli accordi contrattuali.
2. Le somme disponibili saranno calcolate per le singole convenzioni e certificate dal Responsabile del servizio finanziario.
3. La distribuzione tra i dipendenti coinvolti si baserà sulla valutazione effettuata dal Responsabile di riferimento, considerando il contributo quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente.

TITOLO III

El 

CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 13

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei seguenti servizi: servizi organizzati in turno, servizi educativi, scuolabus. Il Responsabile può individuare ulteriori servizi nei confronti dei quali la flessibilità non è applicabile per esigenze di servizio, con atto motivato.

2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile. Nei casi di mancato recupero del debito orario si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.

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, oppure con orari concordati con il

ele 

Responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022.

5. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

Art. 15

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 100 ore, che verranno evidenziate mensilmente sul portale del dipendente e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

Art. 16

Welfare integrativo

1. Per il triennio 2023/2025 le parti dispongono di destinare agli oneri per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 massimo € 300/dipendente per ciascuna annualità in base alla disponibilità finanziaria dell'Ente.

A valere su tali risorse sono attivati i seguenti interventi:

- a) buoni benzina per tutto il personale dipendente € 100;
- b) buono spesa alimentare per tutto il personale dipendente € 200;
- c) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale (da valutare l'inserimento di tale polizza annualmente in base a disponibilità);

Art. 17

Lavoro straordinario



1. In attuazione dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022 per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 01/04/1999, i dipendenti possono effettuare, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale, fino ad un massimo di 250 ore annuali individuali di lavoro straordinario.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i responsabili interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

. Art. 18

Indennità di reperibilità e chiamata

1. Per attività correlata alla manutenzione straordinaria stradale in condizioni di dissesto idrogeologico e in condizioni neve, può essere istituito dal Responsabile un servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Al personale coinvolto spetta la liquidazione dello straordinario prestato, le risorse destinate alla liquidazione vengono accantonate sul fondo accessorio e la parte non utilizzata confluisce nel premio individuale. Viene definita la quota accantonata in contrattazione.

3. È prevista un'indennità di chiamata di € 30,00 anche al di fuori dei casi precedenti.

Art. 19

Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art. 7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Art. 20

Riduzione dell'orario di lavoro

1. Le parti danno atto che la materia della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999 disciplinata in un successivo accordo integrativo, previa certificazione dell'esistenza di risorse derivanti da proporzionali riduzioni del lavoro

ele 

straordinario, oppure da stabili modifiche degli assetti organizzativi, in grado di sostenere i maggiori oneri della riduzione, certificate dal Nucleo di Valutazione.

Art. 21

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

TITOLO IV

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 22

Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione

1. In merito all'attribuzione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni legislative si rinviano ai regolamenti e disciplinari già oggetto di contrattazione e/o informativa con confronto sindacale.

Dott.ssa Elisa Idelma Cunico

Elisa Idelma Cunico

Daniele Girardi

Daniele Girardi

Viviana De Pretto

Viviana De Pretto