

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CCIAA DI ROMA TRIENNIO 2026-2028

Acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti, espresso in data 8 luglio 2026 (Verbale n. 9/2026), che ha riconosciuto la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa relativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del 23 giugno 2026 con i vincoli di bilancio ed a seguito della Deliberazione n. 124 del 13 luglio 2026, con la quale la Giunta si è espressa favorevolmente in ordine alla sottoscrizione definitiva dello stesso, il giorno 14 luglio 2026 presso la Camera di Commercio di Roma, in Via de' Burrò, si è tenuto un incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica

Greta Scapigliati
Presidente delegazione trattante

Greta Scapigliati (firmato)

Roberto Bosco
Componente delegazione trattante

Roberto Bosco (firmato)

Maurizio Rea
Componente delegazione trattante

Maurizio Rea (firmato)

e

la Delegazione sindacale composta:
dalla RSU:

Andrea Altosinno (firmato)

Daniele Scapigliati (firmato)

Patrizio Cacciari (firmato)

Angela Tonelli (firmato)

Giovannina Mazzeo (firmato)

Antonella Valenti (firmato)

Erika Pozzetto (firmato)

Livio Villani (firmato)

E dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2022-2024 del 23.02.2026:

Michele Marocco CISL FP (firmato)

Giacomo Vacca UIL FP (firmato)

Al termine dell'incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2026-2028, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 23.02.2026.

In data 15 luglio 2026 le componenti della RSU Erika Pozzetto e Giovannina Mazzeo ed il rappresentante sindacale CISL FP Michele Marocco hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2026-2028, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 23.02.2026.

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Articolo 1 – Oggetto e obiettivi	4
Articolo 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Articolo 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Articolo 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE	5
Articolo 5 – Ricognizione articoli CCNL 23.02.2026.....	5
Articolo 6 – Obiettivi e strumenti	5
Articolo 7 – Informazione.....	6
Articolo 8 – Confronto.....	7
Articolo 9 – Organismo Paritetico per l’Innovazione.....	9
Articolo 10 – Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie	10
Articolo 11 – Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure.....	12
Articolo 12 – Clausole di raffreddamento	13
Articolo 13 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	13
Articolo 14 – Relazioni sindacali	14
CAPO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI	14
Articolo 15 – Diritto di assemblea.....	14
Articolo 16 – Diritto di affissione.....	15
Articolo 17 – Locali.....	15
Articolo 18 – Servizi minimi essenziali.....	15
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	16
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ	16
Articolo 19 – Quantificazione delle risorse	16
Articolo 20 – Utilizzo delle risorse decentrate	17
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	18
Articolo 21 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	18
Articolo 22 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	19
Articolo 23 – Valutazione positiva	20
Articolo 24 – Distribuzione della premialità	21
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	23
Articolo 25 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	23
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	24
Articolo 26 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	24
Articolo 27 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 16.11.2022).....	25
Articolo 28 – Indennità per specifiche responsabilità.....	26
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	27

Articolo 29 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	27
Articolo 30 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011	27
Articolo 31 – Integrazione parte variabile del Fondo	27
Articolo 32 – Progetti obiettivo	27
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE	28
Articolo 33 – Disciplina del premio differenziale individuale	28
Articolo 34 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	28
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIA DI LAVORO	29
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	29
Articolo 35 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.	29
Articolo 36 – Lavoro straordinario	29
Articolo 37 – Banca delle ore	29
Articolo 38 – Flessibilità dell’orario di lavoro	30
Articolo 39 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	30
Articolo 40 – Welfare integrativo	30
Articolo 41 – Misure per la sicurezza nei luoghi di Lavoro	31
Articolo 42 – Smart working (lavoro agile).....	31
Articolo 43 – Norme finali.....	31

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 23.02.2026 e sono nel dettaglio esplicitate nel successivo Capo II “Relazioni sindacali e forme di partecipazione” al successivo art. 10.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratti di natura flessibile.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo CCI di lavoro presso l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 23.02.2026.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, possono essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. In tal caso, la convocazione avverrà entro 15 giorni dalla richiesta.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
5. Le parti si riservano di riaprire il tavolo delle trattative, in base al sistema delle relazioni sindacali vigente, qualora intervengano nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro o nuove norme che riguardino istituti regolati nel presente CCI.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo

integrativo.

2. La RSU e le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali potranno richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 23.02.2026.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 23.02.2026

1. Si riportano le norme del vigente CCNL 23.02.2026 a titolo ricognitivo, per sottolineare quanto il contenuto del presente contratto collettivo integrativo si inserisca nel solco del Contratto Collettivo Nazionale. Qualora il CCNL 23.02.2026 venga sostituito da altro CCNL, le disposizioni saranno automaticamente recepite.

Art. 6 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono e si favoriscono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aggiornamento del

personale, nonché i processi di innovazione organizzativa tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione; si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro; si promuovono e si favoriscono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: partecipazione; contrattazione collettiva integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: informazione; confronto; organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
8. Ferme restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del Titolo II del CCNL del 23.02.2026, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle Sezioni del presente contratto.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 7 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione

trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 23.02.2026 prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL del 23.02.2026, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.lgs. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 8 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può

procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL del 23.02.2026;
 - b) i criteri generali del sistema di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 23.02.2026;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13 del 23.02.2026;
 - j) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8 del 23.02.2026, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
 - k) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
 - l) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - m) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico) del 23.02.2026, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del richiamato CCNL;
 - n) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
 - o) gli andamenti occupazionali;
 - p) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro e delle molestie sul lavoro;
 - q) (...);
 - r) (...);
 - s) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5 del 23.02.2026;
 - t) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
 - u) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo stress lavoro correlato e su fenomeni di burn-out, nonché su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) del 23.02.2026 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) del 23.02.2026 (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL del 23.02.2026 (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del CCNL del 23.02.2026.
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto

dal comma 3 e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del CCNL 23.02.2026, nel rispetto delle procedure ivi previste. Tale disposizione si applica, altresì, nel caso in cui l'organismo non si riunisca almeno due volte all'anno ai sensi del comma 3, lett. b).

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3 del presente articolo.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge;
 - c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8 del CCNL 23.02.2026, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 del 23.02.2026 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 del 23.02.2026 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45, comma 2 del CCNL del 23.02.2026;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL del 23.02.2026 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - k) (...);

- l) (...);
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 e 7 del CCNL 23.02.2026;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL del 16.11.2022 (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
- q) (...);
- r) (...);
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL del 16.11.2022;
- t) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL del 23.02.2026 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. N. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) (...);
- z) (...);
- aa) (...);
- ab) (...);
- ac) (...);
- ad) (...);
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 del CCNL del 23.02.2026 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;
- ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
- ah) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
- ai) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 del CCNL del 23.02.2026 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);
- al) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 01.04.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
- (...);
- am) (...);
- an) (...);
- ao) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49 del CCNL del 23.02.2026.

5. Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a

favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 11 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo, da trattare in un'unica sessione negoziale, fatte salve esigenze sopravvenute condivise tra le parti, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4 del CCNL del 23.02.2026. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 devono essere negoziati con cadenza annuale, salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 del CCNL del 23.02.2026 entro trenta giorni dalla stipulazione del CCNL.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 del CCNL del 23.02.2026 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, l'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate ed avvia la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo. Ai fini dell'avvio di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.
5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del CCNL del 23.02.2026 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), p bis), q), r), s), t), z), aa), ad) e ah) del CCNL del 23.02.2026.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) ag), ai), al) am), an) e ao) del CCNL del 23.02.2026 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL del 23.02.2026 (Clausole di raffreddamento), l'Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. N. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a

tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione per il prescritto parere di competenza. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
2. Il Comitato informa tempestivamente le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, la RSU e le lavoratrici e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sulle lavoratrici e sui lavoratori.
3. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

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

Art. 14 - Relazioni sindacali

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

CAPO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 15 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, anche in modalità telematica, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL del 16.11.2022, come integrata a quella del Titolo IV Capo VI del CCNL del 23.02.2026.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4.12.2017, come integrato e modificato dai CC.CC.NN.QQ. del 19.12.2019 e del 30.11.2023 e s.m.i. o dalla RSU unitariamente intesa.
4. Il personale esercita il diritto di assemblea computando i tempi di percorrenza necessari al raggiungimento della sede individuata per lo svolgimento della stessa all'interno del monte ore individuali di cui al comma 1.
5. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
6. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale,

come previsto dall'art. 4, comma 4 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i..

7. Sulle prerogative e permessi sindacali del CCNQ del 4.12.2017, come integrato e modificato dai CC.CC.NN.QQ. del 19.12.2019 e del 30.11.2023 e s.m.i., le ore di permesso per la partecipazione all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di 3 ore per ciascuna assemblea.
8. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
9. All'assemblea sindacale si applica la disciplina relativa ai servizi minimi essenziali di cui al successivo articolo 18.

Art. 16 - Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4.12.2017 come integrato e modificato dai CC.CC.NN.QQ. del 19.12.2019 e del 30.11.2023 e s.m.i., e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Art. 17 - Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) del CCNQ del 4.12.2017, come integrato e modificato dai CC.CC.NN.QQ. del 19.12.2019 e del 30.11.2023 e s.m.i., l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
2. (...).

Art. 18 - Servizi minimi essenziali

1. Alla luce della L. n.146/1990 e s.m.i., i servizi pubblici ritenuti essenziali sono i seguenti:
 - a) Rilascio certificati e visure dal Registro delle Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare e contratti;
 - b) Deposito bilanci ed atti societari, limitatamente alle scadenze di legge (ultimo giorno utile per la presentazione);
 - c) Certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA);
 - d) Certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, secondo scadenze di legge;
 - e) Registrazione brevetti;

f) Funzioni di garanzia della sicurezza del personale contingentato.

2. È compito dei dirigenti individuare il personale che, secondo un criterio di rotazione, dovrà essere esonerato dalla partecipazione allo sciopero. La comunicazione va resa agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente la data dello stesso, secondo le modalità in uso. Il dipendente ha diritto di esprimere entro il giorno successivo alla suddetta comunicazione, la propria volontà di aderire allo sciopero e, a tal fine, dovrà essere adeguatamente sostituito salvo impossibilità oggettive.
3. Le professionalità necessarie e la quantificazione delle stesse, nonché le modalità di erogazione dei servizi sono regolate come segue:

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 19 – Quantificazione delle risorse

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

direttive ed indirizzi adottati dall'Amministrazione, con riferimento a risorse aggiuntive.

Art. 20 – Utilizzo delle risorse decentrate

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b) del CCNL 16.11.2022, e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto a carico del Fondo; (...); indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5 del CCNL 23.02.2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21.05.2018;
 - h) differenziali stipendiali, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026, finanziati con risorse stabili, i quali potranno essere previsti nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciuti ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definiti al successivo art. 25 del presente CCI;
 - i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza;
 - j) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b) del CCNL 23.02.2026;
 - k) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3 del CCNL del 23.02.2026.
3. A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del CCNL del 23.02.2026.

4. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 23.02.2026.

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

Art. 21 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie *(art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 23.02.2026)*

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL del 21.05.2018 e art. 79 del CCNL del 16.11.2022) e disponibili per la costituzione del Fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono rispondere in via prioritaria, se non esclusiva, ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, senza pregiudizio, tuttavia, di un sistema di coerente premialità meritocratica e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
3. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (differenziali stipendiali), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.
4. Una quota delle stesse viene utilizzata per finanziare il premio differenziale individuale disciplinato al successivo art. 33.

Art. 22 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 23.02.2026)

1. La Camera di Commercio di Roma promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente ha il dovere di valutare e di misurare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. La titolarità del potere valutativo del personale assegnato ai propri uffici è in capo al Dirigente competente, il quale lo esercita nel rispetto del principio del merito e ai fini della progressione economica, nonché della corresponsione dei premi incentivanti. I dipendenti hanno, altresì, il diritto ad essere valutati.
2. L'Amministrazione destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, con riferimento alla quota delle risorse variabili.
3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
4. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance dell'Ente.
5. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL del 23.02.2026.
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo, destinando il 50% alla remunerazione della performance organizzativa e il 50% a quella individuale;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'Amministrazione - sono distribuite secondo logiche di

merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) il livello di selettività nella erogazione dei premi di produttività viene assicurato destinando una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale riconoscendo ai dipendenti che offrono un contributo maggiore, anche in termini di apporto “effettivo”, una premialità maggiore;

d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

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

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione;
2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. predeterminazione delle risorse destinate alla premialità;
5. monitoraggio infrannuale e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi, e con particolare riferimento alle situazioni di criticità individuali, e sul regime di utilità conseguito;
6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
8. misurazione dell’effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
10. bis) eventuale contraddittorio del dipendente sui risultati conseguiti. Al termine del processo di valutazione il dipendente della Camera in servizio al momento dell’attribuzione della valutazione che non si ritenga soddisfatto della valutazione conseguita può esperire un confronto con il proprio dirigente secondo tali modalità:
 - richiesta scritta entro cinque giorni lavorativi dall’avvenuta conoscenza;
 - tempestiva convocazione da parte del dirigente e, comunque, di norma entro dieci giorni dalla richiesta;
 - eventuale assistenza di un rappresentante sindacale a tal fine individuato all’atto della richiesta;
11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo.

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

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

Art. 23 - Valutazione positiva

1. Per valutazione positiva si intende una valutazione uguale o superiore a 40,01 su 100. Tale

valutazione è utile ai fini dell'attribuzione di tutti gli istituti contenuti nel presente CCI, nel rispetto dei requisiti richiesti da ciascun istituto.

2. Per valutazione positiva si intende, altresì, una valutazione compresa fra 20,01 e 40,00 su 100, ma la stessa non è utile ai fini dell'attribuzione di alcun istituto contenuto nel presente CCI.
3. Per valutazione negativa si intende una valutazione compresa fra 0 e 20,00 su 100. Tale valutazione si configura come insufficiente rendimento ai sensi del comma 1, lettera f-quinquies dell'articolo 55 quater del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 e non è utile ai fini dell'attribuzione di alcun istituto contenuto nel presente CCI.

Art. 24 - Distribuzione della premialità

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, del CCNL del 23.02.2026 e dell'art. 19 del D.lgs. n. 150/2009, con riferimento sia alla *performance* organizzativa che alla *performance* individuale, le risorse destinate alla premialità e non integralmente utilizzate nell'anno, derivanti dal differenziale fra il risultato di *performance* conseguito rispetto ai risultati massimi ottenibili, verranno rese totalmente disponibili a valere sul Fondo dell'esercizio dell'anno successivo.

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

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

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

Entrambe le *tranche* verranno definite come di seguito:

1) Remunerazione della performance organizzativa:

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

a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente*

per il 25% commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di performance dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento;

b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale*

per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento.

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

– *Professionalità:*

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

CATEGORIA	INDICE DI LIVELLO
Capo servizio	1,96
Funzionario	1,81
Istruttore	1,56
Operatore esperto	1,43
Operatore	1,32

– *Partecipazione al lavoro:*

commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno.

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

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

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

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

2) Remunerazione della performance individuale:

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

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

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

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

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

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 25 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche *(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 23.02.2026)*

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali, ovvero incrementi retributivi di pari importo per ciascuna area professionale, nella misura annua lorda e numero massimo individuati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022.
2. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, di norma nella misura del 35% degli aventi diritto per ciascuna area professionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 14 del CCNL del 23.02.2026.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del CCNL del 23.02.2026, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento successivamente indicati, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL del 23.02.2026.

I criteri e le modalità per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL del 23.02.2026, sono come di seguito determinati:

- a) sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1 bis, del CCNL del 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL del 23.02.2026;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti dell'Ente in servizio alla data di decorrenza della progressione economica di cui alla seguente lett. f);
- c) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti, di cui alla precedente lettera b), che:
 - 1) negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - 2) non abbiano riportato, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
- d) di norma, entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento, previa informazione alle OO.SS., viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'eventuale aggiornamento del proprio fascicolo personale; la data di pubblicazione dell'avviso riporta il termine per l'aggiornamento del proprio fascicolo;

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

f) i differenziali stipendiali sono attribuiti con decorrenza dalla data di approvazione delle relative graduatorie, sino a concorrenza della percentuale fissata per ogni area, sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. d) ed e) del CCNL del 23.02.2026:

1) Media delle ultime 2 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 2 valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità. A tale criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 60% del totale del punteggio a disposizione;

2) Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, nella stessa o altra Amministrazione del Comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di Comparti diversi, valutata anche sulla base di incarichi di specifiche responsabilità attribuiti negli ultimi 2 anni. A tale criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 30% del totale, da suddividere così come di seguito indicato:

- 15% in relazione all'anzianità di servizio, parametrata percentualmente rispetto al massimo degli anni di servizio (15% valore massimo);
- 15% in relazione agli incarichi di specifiche responsabilità attribuiti negli ultimi 2 anni.

3) Capacità culturali e professionali valutate con i titoli di studio: ai fini del punteggio viene considerato solo il titolo più elevato. A tale criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 10% del totale del punteggio a disposizione, così graduato:

- Dottorato/Master: 10 punti;
- Laurea: 9 punti;
- Diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti.

g) In caso di parità del punteggio finale determinato ai sensi delle lettere precedenti è criterio di priorità la media delle ultime 2 valutazioni conseguite più alta.

5. Il personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni pubbliche anche di diverso comparto ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni.

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

Art. 26 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 23.02.2026)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese

ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente dell'Area del personale, su proposta del Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio del Personale.

Art. 27 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 16.11.2022)

(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 23.02.2026)

1. Ai dipendenti che svolgono attività disagiate, esposte a rischi e implicanti maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. Sono individuate le seguenti tipologie di indennità:

Indennità di disagio:

- Sportelli:
 - Intera giornata € 13,00
 - Solo apertura antimeridiana € 7,00
 - Solo apertura pomeridiana € 6,00
 - Giovedì del cittadino € 10,00
 - Intera giornata giovedì del cittadino € 15,00
- Attività di assistenza e relazione con l'utenza, accoglienza, gestione dei flussi di accesso, supporto alla fruizione dei servizi bibliotecari e presidio funzionale delle aule studio:
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 10,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 15,00
- Sportello informativo al pubblico su bandi, contributi, imprenditoria giovanile e femminile, svolgimento di attività di front office, orientamento e assistenza all'utenza, servizi inerenti al Punto Impresa Digitale:
 - Intera giornata € 13,00
 - Solo apertura antimeridiana € 7,00
 - Solo apertura pomeridiana € 6,00
- Gestione e concessione Sale, assistenza e gestione eventi, vigilanza:
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 10,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 15,00

- Sedi decentrate (ubicate fuori dal Comune di Roma) € 6,00
- Attività ispettiva € 15,00
- Task force operanti su progetti speciali € 13,00
- Segreteria con elevate funzioni direzionali
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 10,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 15,00

Indennità di rischio:

- Svolgimento di attività pericolose o dannose € 15,00

Indennità per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori:

- Trasporto e maneggio valori € 5,00

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

Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità giornaliera (€ 3,76) di cui all'art. 9 comma 1 della L. 113/1985 maggiorata del 20% pari ad € 5,41, fatte salve nuove modifiche normative.

Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 23.02.2026)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL del 16.11.2022 viene attribuita con atto di concerto del Segretario Generale e del Dirigente competente, con durata semestrale.
2. L'indennità in esame viene erogata in ragione della particolarità e complessità delle funzioni presidiate con riferimento a:
 - a. Personale area funzionari: responsabilità di un servizio;
 - b. Personali aree funzionari, istruttori, operatori esperti: responsabilità personale e diretta verso l'utenza interna e/o esterna di un procedimento amministrativo (conferito ai sensi della L. 241/1990 e smi);
 - c. Personali aree funzionari, istruttori, operatori esperti: responsabilità di linea di attività.
3. Il compenso annuo lordo viene riconosciuto nella seguente misura:
 - a) Operatori esperti € 2.500,00;
 - b) Istruttori € 3.000,00;
 - c) Funzionari € 3.500,00;
 - d) Funzionari con responsabilità di servizio € 4.000,00.
4. Le predette indennità non sono cumulabili.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

*(art. 7, comma 4, let. g del CCNL
23.02.2026)*

Art. 29 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01.04.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 30 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente;
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex artt. 79, comma 2, lettera a) del CCNL del 16.11.2022 e 67, comma 3, lettera b), del CCNL del 21.05.2018.

Art. 31 – Integrazione parte variabile del Fondo

1. Qualora nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa e nel rispetto delle norme vigenti, l'Amministrazione può destinare alla componente variabile del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL del 16.11.2022, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL del 16.11.2022. Inoltre l'Amministrazione potrà incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL del 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, comma 6, del CCNL 23.02.2026 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2021.

Art. 32 - Progetti obiettivo

1. L'Amministrazione può destinare alla componente variabile del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte

organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 33 - Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 48 del CCNL 23.02.2026)

1. Con riferimento all'art. 48 del CCNL del 23.02.2026 le parti, in considerazione della rilevanza dell'istituto, si impegnano a stipulare successivamente uno specifico accordo.

Art. 34 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 23.02.2026)

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

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

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 35 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 23.02.2026)

1. Come previsto dagli articoli 18, comma 4 del CCNL del 16.11.2022, e 16, comma 4, del CCNL del 23.02.2026, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, fermo restando il limite previsto dall'art. 16, comma 2 del CCNL del 23.02.2026 relativo alla retribuzione di posizione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è pari a massimo € 22.000,00 lordi:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 30% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei responsabili di primo livello e pari al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a dei responsabili di secondo livello;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente;
- c) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- d) per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 16, comma 5, del CCNL del 23.02.2026, al responsabile incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per il responsabile incaricato oggetto dell'incarico *ad interim*.

2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui all'art. 21.

Art. 36 – Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, let. s) del CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione agli artt. 38 del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere s) del CCNL del 23.02.2026, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

Art. 37 – Banca delle ore

(art. 7, comma 4, let. o) del CCNL 23.02.2026)

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

Art. 38 – Flessibilità dell’orario di lavoro
(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione dell’art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL del 23.02.2026 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell’Ente l’istituto dell’orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
3. Le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l’orario di entrata mattutino.
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell’inizio dell’attività lavorativa nei confronti dell’utenza e della necessità di essere operativi sin dall’inizio della medesima.

Art. 39 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico per l’innovazione le parti analizzano i dati sulle assenze di personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale, ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell’utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base dei dati consuntivi rilevati nell’anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1, le risorse di cui all’art. 67, comma 3 del CCNL del 21.05.2018 non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all’anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

Art. 40 – Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 23.02.2026 e art. 45 CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione dell’articolo 45, del CCNL 23.02.2026, sono attivati benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:
 - a) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultati particolarmente meritevoli, come supporto all’istruzione con erogazione annuale di contributo sulle spese dei libri scolastici e testi universitari;
 - b) contributi per finalità assistenziali;
 - c) attività di prevenzione nel campo sanitario in collaborazione con soggetti qualificati, tramite polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 41 - Misure per la sicurezza nei luoghi di Lavoro
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 23.02.2026)

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

Art. 42 – Smart working (lavoro agile)

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

Art. 43 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.
2. Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 23.02.2026, restano confermate le discipline di cui al contratto integrativo precedente.