



**Sindacato Autonomo
CSA Regioni Autonomie Locali
Coordinamento Regione Lazio
Segreteria Lazio**

Protocollo n. 2112

Roma lì 22 novembre 2023

Al Presidente della Delegazione Trattante c/o
Direttore della Direzione Affari Istituzionali e
Personale

Luigi Ferdinando Nazzaro

e p.c. Presidente della Giunta regionale del Lazio
Francesco Rocca

Assessore al Personale

Luisa Regimenti

Direttore Generale della Giunta R.L.

Alessandro Ridolfi

Alle segreterie CSA e DIREL

A TUTTO IL PERSONALE

Oggetto: presentazione Piattaforma Contratto decentrato

Gentile Presidente della Delegazione Trattante,

Con la presente, a nome del Sindacato CSA, O. S. Rappresentativa e Firmataria di CCNL, quale segretario Territoriale del Lazio presentiamo e trasmettiamo la bozza della piattaforma di contratto integrativo proposta dal CSA.

Quest'ultima rappresenta un significativo passo avanti rispetto alla precedente versione, poiché si focalizza su un arco temporale più definito, tenendo conto delle emergenti problematiche affrontate dal soggetto aziendale.

Negli ultimi tempi, abbiamo assistito al consolidarsi di nuove criticità e incertezze, evidenziate in maniera ricorrente dai rappresentanti sindacali.

È doveroso sottolineare che l'Amministrazione non sempre ha fornito un adeguato riscontro a tali segnalazioni.

Il CSA crede fermamente che questo nuovo contratto collettivo decentrato integrativo debba primariamente mirare alla valorizzazione e al riconoscimento professionale ed economico dei Lavoratori.

Inoltre, siamo determinati ad affrontare e risolvere i punti di attrito che si sono manifestati nell'attuazione del precedente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la regione Lazio. Pertanto, tutti gli istituti contrattuali che proponiamo diventano di uguale importanza e costituiscono la base per avviare la discussione e/o il Confronto.

Nell'individuare le risorse necessarie per soddisfare le esigenze proposte, riteniamo fondamentale considerare l'aumento previsto dall'ultimo CCNL, nonché le risorse residue presumibilmente derivanti dalla rendicontazione formale del conto annuale, dai Risparmi e quelle provenienti dal Governo per potenziare i CPI e NUE/112.

Cogliamo l'occasione per che, conformemente al CCNL, l'Amministrazione è tenuta a convocare la delegazione Trattante entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma per avviare il negoziato.

Restiamo a disposizione per ulteriori approfondimenti e per avviare il necessario confronto su questo importante documento contrattuale per il bene di tutti i Lavoratori.

Distinti saluti.



IL SEGRETARIO
(Valerio Secco)

BOZZA PROPOSTA CSA

PIATTAFORMA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo REGIONE LAZIO

NOTE

(Il presente testo ha funzione esclusivamente esemplificativa ai fini della contrattazione decentrata integrativa alla luce

del CCNL 2019 - 2021.

I rimandi in *corsivo* nel testo indicano i punti in cui inserire informazioni variabili, propri dell'Ente cui il CCDI che si sta sottoscrivendo fa riferimento).

LAZIO

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
- art.4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Le disposizioni dei precedenti CCNL continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 o non disapplicate.

LAZIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione Regionale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo (*indicare il periodo di validità*) sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto (*gli istituti economici potrebbero slittare al primo gennaio dell'anno successivo e per tutte le parti relative alla riclassificazione la decorrenza parte dal 1° aprile 2023*). L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica/la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 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. 6 (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. 6 (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 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione 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.

ART. 4 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. 6 (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 congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto:
 - 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;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - 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 (*declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*);
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021 (*in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio*);
- 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 e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-21;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico

ART. 5

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (VINCOLANTE NEGLI ENTI CON PIÙ DI 70 DIPENDENTI, MA POSSIBILE ANCHE NEGLI ALTRI)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (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, 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 di tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 l'Ente provvede agli adempimenti per (*indicare se l'istituzione o l'aggiornamento per quanto previsto per il funzionamento dell'OPI*) previsti dall'art. 6 dello stesso contratto. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (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. 6, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

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, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

6. Con cadenza almeno trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 6

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale come definito con atto dell'Amministrazione.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

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

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;

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

- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

ART. 7

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, 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), q), r), s), t), z), aa) e ad).

4. 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) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (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.

5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

ART. 8

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 trattazione 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.

ART. 9 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti 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 e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
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 CCDI.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART. 10 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

ART. 11 CLASSIFICAZIONE

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati con delibera nr. del e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato..... che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

ART. 12

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la già menzionata disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

7. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 6 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali maturate quali *(a titolo esemplificativo e non esaustivo)*:
 - percorsi formativi
 - competenze tecniche
 -

7. A nessuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

In applicazione dell'art. 15 del CCNL 2019-2021, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, le progressioni tra le aree avverranno attraverso procedure comparative, distinte per categorie professionali, aperte a tutti i dipendenti di ruolo in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL 2019-2021 che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla data di pubblicazione del bando.

La commissione valutatrice stilerà una graduatoria di merito dei partecipanti attribuendo i seguenti punteggi:

1. Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato e presso altri Enti pubblici, ovvero anzianità di servizio nell'area degli operatori per la progressione nell'area degli operatori esperti, nell'area degli operatori esperti per la progressione nell'area degli istruttori, nell'area degli istruttori per la progressione nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, fino ad un massimo di 40 punti assegnando ad ogni anno, o frazione di anno superiore a 6 mesi, punti 1,5;

2. Valutazioni conseguite negli ultimi 3 anni di servizio, ai sensi dell'articolo 15 comma 1 del CCNL 2019-2021, fino ad un massimo di 30 punti assegnando ad ogni valutazione con punteggio massimo punti 10 e riducendo proporzionalmente i punti attribuiti alle valutazioni con punteggi inferiori al massimo;

Curriculum vitae (titolo di studio e/o titolo ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno, competenze professionali acquisite nel corso della vita lavorativa, percorsi formativi, competenze certificate, incarichi rivestiti, abilitazioni professionali, idoneità concorsuali già conseguite per l'area verso la quale il candidato intende progredire) massimo 30 punti di cui almeno 20 punti attribuibili al titolo di studio.

ART. 13

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

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

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

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che nei 2 anni precedenti a quello cui la procedura si riferisce 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. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area e tipologia è pari a un massimo del 50% dei potenziali aventi diritto (si intendono tali i dipendenti che avrebbero diritto a partecipare alla procedura di selezione in quanto in possesso dei requisiti previsti, indipendentemente dalla effettiva presentazione della domanda o dalla eventuale inammissibilità della stessa per motivi diversi dal possesso dei requisiti previsti). Il relativo importo è riportato nella tabella che segue:

	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	(550)	(650)	(750)	(1600)
Differenziale economico personale educativo, docente o insegnante	X	X	(1100)	X
Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale	X	X	(900)	(1800)

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

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area nell’ambito di specifici accordi tra le Parti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente (cioè altro profilo professionale della medesima area/categoria), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
3. Capacità culturali e professionali possedute o acquisite anche attraverso i percorsi formativi (es. titoli di studio, abilitazioni professionali, master, specializzazioni, qualificazioni professionali coerenti con il profilo posseduto, attività formative di cui all’art. 55 del c.c.n.l.).

Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: 40%
- Criterio n.2: 40% (di cui il 20% per l’esperienza maturata dall’ultima progressione economica fruita nel medesimo profilo o equivalente, e il 20% per l’esperienza complessiva maturata nel medesimo profilo o equivalente)
- Criterio n.3: 20%.

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% del punteggio complessivo di cui al precedente punto d), per ciascun anno successivo al sesto e fino ad un massimo di 3 anni.

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore anzianità presso l’ente;
- maggiore età;
- minor numero di progressioni economiche effettuate nella categoria/area di riferimento;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

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

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

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

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione *"per presa visione e ricevuta copia"* della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale del NUE/112 inquadrato con figura professionale nell'Area dei Formatori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, (Avvocati, Architetti, Ingegneri ecc) la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

11. (per l'Ente che assicura queste funzioni) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui alla sezione professioni sanitarie individuato dall'art. 104 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio di "Medicheria" e delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

LAZIO

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 14 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione

NOTA: le deleghe sono temporanee e vanno affidate secondo quanto prevede il Dlgs 165/01 art. 17 comma 1-bis secondo il quale i dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

La delega delle funzioni di cui al comma 1, punto a) del presente articolo deve essere sottoposta al dipendente incaricato di Elevate Qualificazioni e sottoscritta dallo stesso per accettazione, nel rispetto di quanto segue:

a) La delega non viene attribuita ai titolari delle ex P.O.

b) La delega non esime il Dirigente dalla responsabilità in quanto titolare, per i compiti delegati, della gestione delle risorse assegnate, in relazione al controllo dell'esercizio della delega conferita.

c) Gli atti inerenti ai compiti delegati non possono riportare alcun visto del Dirigente, il quale, comunque, è tenuto all'accertamento della conformità con gli indirizzi che regolano l'attività gestionale e gli obiettivi da conseguire.

ART. 15

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 2 anni e con atto scritto e motivato.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'art. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART. 16

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione, varia da un minimo di Euro 15.000 a un massimo di Euro 18.000 annui lordi per tredici mensilità;

ART. 17

GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative e alle responsabilità affidate:

- titolare di EQ di primo livello: euro 18.000,00
- titolare di EQ di secondo livello: euro 15.000,00

2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 20% del totale delle risorse a disposizione pari a Euro

3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- la quota di risultato per il titolare di EQ è pari al 25% dell'indennità di posizione;
- il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alle suddette quote massime

4. Nel caso di attribuzione di un incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo del risultato in misura pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

5. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim provengono dalle economie che derivano dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

6. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2024 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato in caso in cui i titolari di EQ percepiscano i compensi aggiuntivi di cui al successivo articolo. L'abbattimento della retribuzione di risultato è determinato, in tal caso, nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Compensi aggiuntivi liquidati nell'anno</i>	<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>importo</i>	<i>riduzione</i>
<i>Fino a 6.000,00 euro</i>	<i>0%</i>
<i>Da 6.001,00 a 18.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Oltre 18.000,00</i>	<i>50%</i>

7. La riduzione della retribuzione di risultato non si applica agli importi spettanti in caso di attribuzione dell'interim relativo ad altro incarico di EQ o per lo svolgimento di funzioni dirigenziali delegate di cui al successivo comma.

8. Previo inserimento della disposizione nel contratto decentrato relativo alla dirigenza, nel caso in cui un Direttore assuma l'interim di un'Area priva di dirigente può delegare parte delle relative funzioni dirigenziali, mantenendo almeno quelle di controllo e coordinamento, a un funzionario non titolare di incarico ex P.O. in servizio presso la struttura, acquisito l'assenso del medesimo. Per tutto il periodo in cui tali funzioni sono esercitate, al funzionario a cui sono attribuite le funzioni è riconosciuta una maggiorazione del premio di risultato quantificata nella misura del 90% della retribuzione che sarebbe spettata al dirigente in caso di conferimento di incarico ad interim ai sensi dell'art. 164, comma 5 e 5bis, del R.R. 1/2002. Il relativo importo è finanziato tramite trasferimento delle relative risorse dal fondo della dirigenza.

9. Quanto previsto al comma 8 si applica anche nel caso di delega di funzioni effettuata dal Dirigente ad interim che deleghi parte delle funzioni dirigenziali, mantenendo almeno quelle di controllo e coordinamento, a un funzionario non titolare di incarico ex P.O. in servizio presso la struttura, acquisito l'assenso del medesimo. Il relativo importo è finanziato tramite trasferimento delle relative risorse dal fondo della dirigenza, con conservazione della quota residua, pari al 10%, in capo al medesimo Dirigente ad interim che continua ad attuare le funzioni non delegate.

ART. 18

COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 36 del 2023;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

RAPPORTO DI LAVORO

ART. 19 ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

-
-
-

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

- (...)

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. ;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. ;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art.

6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

10. *(per l'Ente che eroga queste funzioni)* Il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento delle prestazioni e le operazioni di vestizione e svestizione necessariamente all'interno della sede lavorativa, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 15 minuti complessivi destinati a tali attività suddivisi tra l'entrata e l'uscita.

ART. 20 ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile della direzione cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

7. Per le seguenti, ad Autorizzazione esclusiva del Direttore Generale e debitamente motivate esigenze eccezionali:

- Straordinari In deroga

riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato a *max 250 ore annue, vedi art. 5 dlgs 66/2003*), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/2021, gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale, ovvero fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, finalizzate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività.

Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

ART. 21 TURNAZIONI

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro l'ultimo Lunedì di ogni mese della turnazione programmata per il mese successivo ovvero 7 giorni prima della loro entrata in vigore, i turni sono di norma max di 7 ore.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. L'erogazione della stessa non sarà possibile in tutti i casi in cui sia mancata la effettiva prestazione di servizio in turno; quindi, non solo nelle ipotesi di assenza dal servizio (qualunque sia la causa dell'assenza: ferie, malattia, ecc.). La turnazione è consentita qualora vi siano almeno otto unità assegnate alla medesima struttura o ambito territoriale di cui al successivo comma 7, che siano coinvolte nel regime della turnazione.

3. Vengono istituiti quattro modelli orari per la predisposizione di altrettanti cicli di turnazione con sviluppo settimanale o plurisettimanali che ogni servizio (Area/Ufficio/Agenzia o Area Naturale Protetta) deve adottare come di seguito riportato:

A) prevede trentacinque ore lavorative medie settimanali distribuite su cinque giorni in turni antimeridiani e pomeridiani ciascuno di sette ore;

B) prevede trentacinque ore lavorative settimanali distribuite su cinque giorni di cui tre giorni in turni antimeridiani e pomeridiani ciascuno di sei ore più due giorni di otto ore e 30 minuti (oltre la pausa pranzo di trenta minuti, ove spettante);

C) prevede trentacinque ore lavorative medie settimanali, che si completano in un ciclo di 8 settimane, con una giornata di riposo aggiuntiva calendarizzata nell'arco temporale delle 8 settimane, distribuite dal lunedì al venerdì in turni antimeridiani e pomeridiani (complessivi 35 turni a ciclo) ciascuno di sette ore e quattro minuti (oltre la pausa pranzo di trenta minuti, ove spettante). Il sabato e la domenica in turni antimeridiani e pomeridiani (complessivi 4 turni a ciclo) ciascuno di otto ore e dieci minuti (oltre la pausa pranzo di trenta minuti, ove spettante); oppure dal lunedì al venerdì in turni antimeridiani e pomeridiani (complessivi 35 turni a ciclo) ciascuno di sette ore e dodici minuti (oltre la pausa pranzo di trenta minuti, ove spettante). Il sabato e la domenica in turni antimeridiani e pomeridiani (complessivi 4 turni a ciclo) ciascuno di sette ore (oltre la pausa pranzo di trenta minuti, ove spettante);

D) prevede trentasei ore lavorative medie settimanali, che si completano in un ciclo di 5 settimane distribuite in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni con giornate di 8 ore lavorative (compresa la pausa pranzo, ove spettante) nei turni della mattina e del pomeriggio e di 9,50 ore lavorative (compresa la pausa pranzo, ove spettante) nei turni notturni; nell'arco del ciclo di turnazione è prevista una giornata lavorativa di 9,50 ore (compresa la pausa pranzo, ove spettante) nel turno di mattina e due giornate lavorative di 10 ore (compresa la pausa pranzo, ove spettante) nel turno di mattina;

4. Laddove nella pianificazione del turno non sarà prevista l'alternanza di almeno due turni giornalieri, con una sovrapposizione massima di 2 ore, il personale in servizio non avrà diritto a percepire l'indennità di turnazione. La pausa pranzo non è considerata come tempo di sovrapposizione dei turni.

5. Ciascun Area/Ufficio/Agenzia o Area Naturale Protetta può adottare uno solo dei moduli sopradescritti e la loro validità non potrà essere inferiore ai dodici mesi, garantendo la copertura delle giornate di ordinaria prestazione del servizio, comprendendo le giornate di sabato e domenica, riducendo l'utilizzo di istituti quali il lavoro straordinario o trattamenti economici aggiuntivi per attività prestate nel giorno di riposo settimanale, alle effettive necessità di carattere saltuario ed eccezionale. Le giornate festive infrasettimanali di norma non sono inserite nel ciclo di turnazione, laddove sono inserite (anche parzialmente) nel ciclo di turnazione dal Dirigente o Direttore di Area/Ufficio/Agenzia o Area Naturale Protetta, ogni singolo lavoratore non può lavorare più di 1/3 dei suddetti giorni. Per il personale non in turno che presta attività lavorative nelle giornate festive infrasettimanali si applicano le condizioni previste dall'art. 24 del CCNL 1/04/2000.

6. Per particolari esigenze legate all'espletamento di attività aventi natura stagionale o emergenziale può essere consentita la modifica temporanea del modulo di turnazione; al termine del periodo temporaneamente connesso alla stagionalità o allo stato emergenziale, torna in vigore il modulo di turnazione previgente. Detta modifica temporanea deve essere preceduta dal nulla osta della Direzione Regionale competente in materia di personale e della Direzione Regionale competente in materia di Aree Naturali Protette qualora la modifica riguardi una A.N.P.

7. Per particolari esigenze anche legate all'espletamento di attività aventi natura stagionale o emergenziale cui non si riesca a far fronte con il personale in servizio e per le AA.PP. che non raggiungano le unità previste dal comma 2 del presente articolo, la Direzione Regionale competente in materia di Aree Naturali Protette, di concerto con la Direzione Regionale competente in materia di personale, istituiscono per più Aree Naturali Protette, sentiti i Direttori interessati, turnazioni nel medesimo ambito territoriale, secondo gli schemi di cui al precedente comma 3.

8. L'orario di ingresso dei singoli moduli sarà scelto dall' Area/Ufficio/Agenzia o Area Naturale Protetta e potrà prevedere, ove compatibile con le esigenze organizzative ed a condizione che sia garantito l'ordinario

avvicendamento del personale turnista, una flessibilità oraria in posticipo di massimo trenta minuti. Gli orari di ingresso stabiliti avranno validità minima di quattro mesi e potranno essere modificati per esigenze di servizio.

9. La Direzione competente in materia di personale, sentiti i Direttori competenti per materia, provvede alla ripartizione del budget destinato all'indennità di turnazione prevista per le fattispecie di cui al presente articolo, nel limite dello stanziamento massimo di Euro, nonché delle risorse per la remunerazione del lavoro straordinario gravanti sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nel limite di Euro

10. Con cadenza mensile i Direttori competenti, sulla scorta del ciclo di turnazione adottato, trasmetteranno i provvedimenti di liquidazione dell'indennità di turnazione alla Direzione competente in materia di personale per il successivo pagamento, anche al fine della verifica del rispetto del budget assegnato.

11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021 e/o quanto proveniente dai fondi per il rafforzamento per il NUE/1212.

12. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art., (orario di lavoro flessibile) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- personale di età superiore a 60 anni
- personale con anzianità di servizio superiore a 38
- personale che presenti adeguata certificazione medica

ART. 22 REPERIBILITÀ

1. Per i servizi PROTEZIONE CIVILE, NUE/112, UFFICIO POSTALE, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 11,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a (indicare il numero come previsto dall'art.7 lettera i) del CCNL 22019/2021) con specifico accordo della durata massima di un anno.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

ART. 23

ORARIO MULTIPERIODALE

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario sono individuati come segue:

-
-

ART. 24

PAUSA

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, anche con prosecuzione nelle ore serali, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 la pausa si terrà con le seguenti modalità:

- per il personale in servizio dove non è presente un punto ristoro 120 minuti
- per il personale in servizio dove è presente un punto ristoro 30 minuti

4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

ART. 25

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi NUE/I12 – PORTINERIE front office - CENTRALINO, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di ore una e trenta minuti elevata a due ore per coloro che abitano oltre 30 km dalla sede di lavoro. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza scolastica dei propri figli minori fino ai 14 anni di età;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

ART. 26 BANCA DELLE ORE

1. I. È istituita la banca delle ore dell'Ente di XXXX ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscano le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 30 ore per la durata max di 6 mesi concesse con atto (determina) dal direttore regionale su proposta del dirigente nel rispetto del Budget assegnato, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 25 del presente CCDI.

ART. 27 FERIE, RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE E FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

ART. 28 FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

ART. 29 DISCIPLINA SPERIMENTALE DELLE FERIE FRUIBILI AD ORE (SOLO PER LE REGIONI)

1. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 2 del CCNL 16 - 18;

- b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 3 del CCNL 16 - 18;
- c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 4 del CCNL 16 - 18;
- d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 29, comma 4 del CCNL 16 - 18.

2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

3. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.

5. I monte ore di cui al comma 1 possono compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

ART. 30 FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

ART. 31

MODALITÀ DI RICHIESTA E DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione;

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto;
- per particolari motivi personali o familiari;
- procedure selettive o comparative, anche di mobilità;
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore

non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Art. 32
DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE

1. La Regione Lazio in sede di Confronto definisce le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento e comunità di pratica.
5. Le attività di formazione sono direttamente organizzate dalla Regione, anche tramite LAZIOcrea o in convenzione con altri soggetti. In relazione a specifiche esigenze, qualora sia economicamente più conveniente, alcuni dipendenti possono svolgere attività formative "a catalogo" presso altri operatori economici. Direzioni o Agenzie possono concordare con la Direzione competente in materia di personale le più opportune modalità d'utilizzo delle risorse etero-finanziate eventualmente finalizzate alla formazione del personale assegnato.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle attività formative e per la partecipazione del personale;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'*uno per cento* del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
12. Al fine di valorizzare le risorse interne, la Regione costituisce un albo dei formatori, organizzato per aree tematiche, e approva un regolamento in cui ne disciplina il funzionamento. Dall'albo in questione può attingere LAZIOcrea per l'organizzazione delle attività formative affidate. Qualora l'incarico di formatore o tutor sia affidato

da LAZIOcrea, il personale regionale può scegliere se svolgere gratuitamente l'attività in questione (in orario di lavoro) o essere remunerato e svolgere la relativa prestazione fuori orario di lavoro.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 33

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno (*verificare*), l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

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

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

LAVORO A DISTANZA E DA REMOTO

ART. 34 LAVORO AGILE

1. L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente.

2 Il numero delle giornate lavorative programmate in modalità agile dovrà risultare, su base trimestrale, inferiore a quelle lavorative programmate in presenza. Ai fini della quantificazione della programmazione della prestazione lavorativa in presenza sono considerate anche le giornate in cui la prestazione non sia poi concretamente svolta per ferie o malattia o altri istituti contrattuali.

2bis. se la sede verrà interessata da lavori di piccola manutenzione per un periodo di tempo, il personale tutto viene trasferito nella sede più vicina se questo non sarà possibile i dipendenti interessati dovranno svolgere la propria attività lavorativa, per il periodo interessato, cinque giorni su cinque in Smart working la propria prestazione in presenza verrà recuperata al loro rientro nella sede calcolando lo stesso periodo.

3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente, ad esclusione del personale inquadrato nei profili professionali secondo la seguente tabella di attività lavorative

Tipologia di attività lavorative	ESEGUIBILE A DISTANZA	NOTE
AMMINISTRATIVOCONTABILE (si/no)	Ad eccezione..... (indicare qui eventuali processi o attività che fanno eccezione)
TECNICA	.	Ad eccezione..... (indicare qui eventuali processi o attività che fanno eccezione)
ATTIVITA' DI BACK OFFICE	Ad eccezione..... (indicare qui eventuali processi o attività che fanno eccezione)

(indicare altro personale interessato)		
.....

3. Sarà cura del singolo Dirigente, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

4. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti potranno programmare, di norma, lo svolgimento dell'attività lavorativa in forma agile per non più di 20 giorni a bimestre. Nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" la programmazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà risultare inferiore di almeno 2 giorni ogni bimestre rispetto a quella programmata in presenza.

7. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria, concordata con il dirigente della struttura presso cui il dipendente svolge servizio, non può essere superiore all'orario di lavoro previsto per il giorno in questione secondo il modulo orario scelto dal dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, non oltre le ore 12 del giorno antecedente a quello in questione.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

7. Allegato 1 si riporta l'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

8. Nel caso in cui l'Amministrazione renda disponibile ai lavoratori in modalità agile sistemi di rilevazione e registrazione del periodo di connessione effettivamente svolto, al dipendente spetta l'attribuzione del buono pasto qualora la connessione effettuata nel corso della giornata superi le 6 ore e mezza consecutive.

ART. 35
LAVORO DA REMOTO

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite di soggetti diversi dalla Regione (la prestazione lavorativa svolta, anche occasionalmente o temporaneamente previa autorizzazione o richiesta del dirigente, in una delle sedi istituzionali della Regione dotata di sistemi di rilevazione della presenza, è considerata a tutti gli effetti lavoro in presenza).

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore ed eventualmente anche in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto. La valutazione in merito alla remotizzabilità delle attività è effettuata annualmente dal dirigente di ogni struttura. Nel caso di valutazione di insussistenza di attività remotizzabili i dipendenti interessati possono presentare opposizione al direttore della struttura, il quale decide con proprio atto debitamente motivato e pubblicato in intranet.

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'avvio del procedimento volto alla attivazione di lavoro da remoto avviene d'ufficio o su istanza dei dipendenti. Entro il mese di gennaio di ogni anno l'Amministrazione procede a pubblicare apposito avviso rivolto ai dipendenti con l'indicazione delle strutture e delle attività per le quali è possibile presentare istanza di attivazione di lavoro da remoto, indicando anche la durata e le ulteriori modalità con cui si svolgerà il rapporto. Entro 15 giorni dalla presentazione delle domande la Direzione adotta, nel rispetto dei criteri fissati in sede di confronto, l'elenco dei dipendenti ammessi al telelavoro. Nel caso in cui un dipendente sia in servizio presso una direzione diversa da quella che ha attivato le attività remotizzabili, si procede d'ufficio al trasferimento del dipendente per il tempo dell'adesione al lavoro remoto. In sede di confronto sono definite le ipotesi in cui il trasferimento viene adottato senza necessità di assenso da parte dei dirigenti interessati.

7. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

8. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

ART. 36

FORMAZIONE LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 37

FONDO RISORSE DECENTRATE: COMPONENTI DI COSTITUZIONE

1. La parte **stabile** del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente da:

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE
Articolo 79, comma 1 lettera a)	<p>a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018:</p> <p>- <i>comma 1: a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".</i></p> <p>- <i>comma 2 lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;</i></p> <p>- <i>comma 2 lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi</i></p>

	<p><i>a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: l'importo complessivo inserito comprende il riallineamento PEO al 1.3.2018 nonché il differenziale IVC al 1.4.2018, in coerenza con parere ARAN prot. 11894 del 24.5.2018;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera f): importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</i></p>
<p>Articolo 79</p> <p>comma 1 lettera b)</p>	<p><i>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica</i></p>

	<i>quanto previsto al comma 5.</i>
Articolo 79 comma 1 lettera c)	<i>c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.</i>
Articolo 79 comma 1 lettera d) e comma 1-bis	<p><i>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</i></p> <p><i>1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.</i></p>
TOTALE RISORSE STABILI pari a Euro	

La parte del fondo di **risorse variabili** è composta da:

RISORSE VARIABILI - Articolo 79, commi 2, 3 e 5 e art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021 Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

Art. 79 comma 2 lettera a)	<p>a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comma 3 lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15,
-----------------------------------	--

	<p>comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;</p> <ul style="list-style-type: none"> - comma 3 lettera b): quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA; - comma 3 lettera c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; - comma 3 lettera d): importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (frazioni ria personale cessato nel 2019, non corrisposte in tale anno); - comma 3 lettera f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; - comma 3 lettera g): risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi; - comma 3 lettera j): importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi; - comma 3 lettera k): integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.
---	---

Arti. 79 comma 2 lettera b)	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
Articolo 79 comma 2 lettera c)	c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;
Articolo 79 comma 2 lettera d)	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;
Articolo 79 comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), 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) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. 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 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
Articolo 79 comma 5	<i>5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una</i>

	<i>tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</i>
Articolo 80 comma 1 ultimo periodo	<i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (risorse stabili) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>
TOTALE RISORSE VARIABILI PARI A EURO	
TOTALE FONDO ANNO PARI A EURO	

La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge.

DESCRIZIONE
Risorse destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione)
FONDO SALARIO ACCESSORIO + Risorse destinate agli incarichi di EQ
SOMME ESCLUSE DAL LIMITE
FONDO SALARIO ACCESSORIO + RISORSE destinate agli incarichi di EQ ai fini del rispetto del limite di legge (art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017)
LIMITE art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 e art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021 = Importo FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 (comprese le risorse per le posizioni organizzative e le alte professionalità) al netto delle somme escluse

Nel fondo sono inserite anche le c.d. partite di giro: le propine per gli avvocati e gli altri importi che specifiche disposizioni di legge prevedono, ad esclusione degli incentivi tecnici previsti dal d.lgs. 36/2023. In sede di costituzione del fondo e nelle successive fasi di utilizzo e rendicontazione, la Regione quantifica gli importi riferiti a eventuali spese etero finanziate, individua le specifiche modalità d'utilizzo e – separatamente – le rendiconta.

Per finanziare gli istituti del NUE-112 si prevede la costituzione di vincolata sezione del fondo pari al 30% delle somme versate alla regione da parte dello stato inerenti il servizio di cui sopra.

Per il contingente che presta servizio presso i C.P.I. si prevede di pagare gli istituti del salario accessorio a valere sulla rendicontazione presentata al ministero.

Art. 38

FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE <i>(considerare le voci che interessano)</i>
ART. 80 CCNL 2019/21 comma 1)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>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)</i> - <i>Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.</i> - <i>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.</i> - <i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>
	<p><i>Lettere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>a) premi correlati alla performance organizzativa;</i> - <i>b) premi correlati alla performance individuale;</i> - <i>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;</i>

<p>ART 80 CCNL 2019/21 comma 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - d) <i>indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;</i> - e) <i>indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;</i> - f) <i>indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;</i> - g) <i>compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;</i> - h) <i>compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;</i> - i) <i>compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;</i> - j) <i>differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;</i> - k) <i>risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.</i>
<p>ART 80 CCNL 2019/21 comma 3)</p>	<p><i>Trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2019-21, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.</i></p>

(Rimane valido il principio che in presenza di possibili condizioni favorevoli, nulla vieta di provare a implementare la parte variabile del fondo).

Art. 39

PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

3. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

4. I premi correlati alla performance individuale, non essendo consentita l'erogazione di premi di “produttività” sulla base di automatismi, vengono erogati mensilmente, in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile in base alla scheda di valutazione trimestrale definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Le valutazioni nel corso dell'anno sono finalizzate a consentire l'erogazione della performance individuale per quote mensili posticipate. La valutazione che rileva al fine della determinazione del premio è, comunque, quella di fine anno, coincidente con quella del quarto trimestre. In base al risultato della valutazione finale, l'Ente procede quindi, ad effettuare i necessari conguagli.

6. Gli importi dei compensi relativi alla performance individuale sono stabiliti come segue:

- Categoria A: € 5.800,00;
- Categoria B: € 6.500,00;
- Categoria C: € 7.500,00;
- Categoria D: € 11.000,00. (9.000,00 + 2.000,00 specifica)

7. I compensi in questione possono essere comunque rideterminati annualmente, in aumento o in diminuzione, nell'ambito dell'accordo per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate, in base alle effettive disponibilità dello stesso nell'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 60 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio attribuito al dipendente verrà opportunamente riproporzionato.

Il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per: incentivi per funzioni tecniche in base al d.lgs. 36/2023 o ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi percepiti nell'anno</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>15%</i>
<i>Da 10.001,00</i>	<i>20.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Oltre</i>	<i>20.001,00</i>	<i>40%</i>

Art. 40
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1

3. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

4. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno

ART. 41
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

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

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

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

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

ART. 42

SCHEMA PER LA PESATURA DELL'INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- d) nessun maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)
- e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
- f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto	
---------	---------------	---------------	--------------	--------------------	--

Pesatura rischio	0	4	5	6		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < 100000 ab. <	Enti 100000 ab. >	Regioni, Province, Città Metropolitane		
	0	1	2			

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	Euro1 -Euro3
4-6	Euro4 -Euro8
>6	Euro7-Euro15

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali $(0+3+3+0) = 6$ fascia Euro4 -Euro8

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un ente con più di 30.000 . Totale valore causali $(2+0+0+1) = 3$ fascia Euro1 -Euro3

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali $(1+0+7+2) = 9$ fascia Euro7-Euro15

ART. 43

COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (*eventualmente allegato al presente CCDI*), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura
- ...

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Con riferimento alla distribuzione degli incentivi tecnici di cui al D.lgs. 36/2023, considerato il venir meno delle preclusioni ed incompatibilità tra l'attività della commissione di gara e altre attività afferenti la medesima gara, incluso il supporto al RUP ai fini della valutazione dell'anomalia dell'offerta, al fine di favorire la presenza dei dipendenti dell'Amministrazione nelle commissioni giudicatrici, la nomina come componente è considerata come una collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto. I componenti delle commissioni giudicatrici, eccezion fatta per quelli appartenenti ai ruoli dirigenziali salvo espressa deroga di legge al principio dell'onnicomprendività, partecipano, quindi, alla ripartizione degli incentivi in qualità di collaboratori del RUP, nel rispetto dei criteri che saranno definiti con successivo accordo.

4. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 49 e 50

del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad Euro _____	Nessuna riduzione
da Euro _____ a Euro _____	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da Euro _____ a Euro _____	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre Euro _____	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad Euro. _____, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

ART. 44

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Nello specifico si deve tener conto che per il personale che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL2019/2021. un importo pari a Euro (importo non superiore a Euro 3.000) annui lordi; per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Eq un importo pari a Euro (elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000);

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

(Lo schema ha funzione esemplificativa e non esaustiva a seconda delle situazioni esistenti in ogni Ente).

TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ				
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Tenuta del protocollo informatico		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	
Gestione dei flussi documentali e degli archivi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Ufficiale di stato civile			Importo di Euro..... (Max 3000)	
Ufficiale di anagrafe			Importo di Euro..... (Max 3000)	

Ufficiale elettorale			Importo di Euro..... (Max 3000)	
Responsabile dei Tributi			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Tutoraggio di altro personale	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Coordinamento di altro personale	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Riferimento, tecnico in procedimenti complessi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Riferimento amministrativo in procedimenti complessi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Riferimento, contabile in procedimenti complessi		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione		Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	
Formatori professionali			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Personale addetto ai servizi di protezione civile	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)

Cancelliere presso gli uffici comunali del Giudice di Pace				Importo di Euro..... (Max 4000)
RUP			Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)
Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.				Importo di Euro..... (Max 4000)
Altri incarichi	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 3000)	Importo di Euro..... (Max 4000)

Art. 45

TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi,, (indicare i servizi).

BENESSERE DEL PERSONALE

ART. 46

WELFARE INTEGRATIVO

L'Amministrazione, preso atto di quanto stabilito dall'art. 11 della L.R. 9/2017, al fine di incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia e favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, attribuisce ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate:

1. BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, sia a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

2. CREDITO WELFARE

Oltre a garantire la stipula di una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale in favore della generalità dei dipendenti individuati al comma 1, l'Amministrazione attribuisce ai medesimi un credito welfare di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno o più dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità è suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

Il dipendente può richiedere che il credito welfare sia integrato di un importo del 20% per ciascun figlio che frequenti la scuola dell'infanzia. In tal caso, l'importo in questione dovrà necessariamente essere utilizzato per tale finalità.

3. SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
2. supporto alla istruzione dei figli
3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
- 4 rimborso polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

A tal fine, con cadenza annuale, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

3.1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

3.2 SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE PROPRIA O DEI FIGLI FISCALMENTE A CARICO

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;

- centri estivi;
- corsi o master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e del relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

3.3 VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sé e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;
- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e del relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

3.4 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Alla scadenza della polizza sanitaria attualmente in essere. L'amministrazione procederà ad integrare il CREDITO WELFARE dei dipendenti della spesa pro capite finora sostenuta per la suddetta polizza.

Da quel momento i dipendenti potranno scegliere se utilizzare o meno il loro credito welfare per la sottoscrizione di una polizza sanitaria integrativa che diverrà una delle possibili modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo.

Sarà, comunque, cura dell'Amministrazione regionale stipulare convenzioni che favoriscano l'accesso dei propri dipendenti e del relativo nucleo familiare a coperture sanitarie integrative fornite da soggetti regolarmente iscritti all'anagrafe dei fondi sanitari a condizioni più favorevoli rispetto a quelle di mercato.

Alla scadenza della polizza sanitaria attualmente in essere il credito welfare potrà essere utilizzato, quindi, per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione, oltre a tutti i giustificativi di spesa.

L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi, salvo ciò non sia consentito dalle disposizioni vigenti.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, in ogni caso, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo quindi dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo.

ART. 47 SALUTE E SICUREZZA

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - aggressioni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - ...
4. Al fine di supportare il personale dei servizi (*indicare i servizi interessati*), l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a ...

ART. 48
COPERTURA ASSICURATIVA

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno. Ai fini della definizione dei criteri di valutazione delle offerte in sede di gara per l'affidamento del servizio, l'Amministrazione valorizza adeguatamente anche il prezzo previsto dall'offerente ai fini della attivazione, da parte dei dipendenti interessati e con oneri a loro carico, di polizze a copertura della propria personale responsabilità civile e amministrativo/contabile.
4. Per quanto non espresso nel presente CCDI, si rimanda al CCNL in vigore

ART. 49
PATROCINIO LEGALE

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente. L'assoluzione del dipendente con formula "piena" esclude la sussistenza di eventuali conflitti di interesse, anche solo potenziali ai fini del rimborso delle spese connesse al procedimento penale.
2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-21 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.
3. L'Amministrazione valuta le istanze di rimborso ed effettua i rimborsi dovuti entro 60 giorni dall'istanza. (Poco fattibile) riferirsi alla trasmissione, all'Ente, della sentenza inappellabile.

ART. 50
DISCIPLINA E TRATTAMENTO DELLA TRASFERTA

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-21.

SEZIONE PER PERSONALE SOCCORSO PUBBLICO E 112 N.U.E.

ART. 51

PERSONALE DESTINATARIO DELLE DISPOSIZIONI DELLA PRESENTE SEZIONE

Il personale del contingente NUE/112 è riconducibile ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste che si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Il turno di lavoro MAX 7 ore di modo che abbiano i giusti momenti di stacco e riposo per il dovuto recupero psico-fisico, la direzione dovrà fornire il numero di personale minimo per turno per ogni sala, come il regolamento interno, le cui modalità attuative sono definite con le procedure di cui all'art. 4 (Confronto).

ART. 52

INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Al personale inquadrato nel contingente NUE112, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione finanziata dai fondi provenienti dal governo per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Per i coloro che sono inquadrati nel contingente NUE112 con il profilo di "Formatore" l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per ammonta a Euro 1500 annui lordi per dodici mensilità è determinato, tenendo conto del:

- a) grado di responsabilità assegnato;
- b) complessità attività istituzionali svolte;

2. Per i coloro che sono inquadrati con profilo di Responsabile di Turno L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per ammonta a Euro 2000 annui lordi per dodici mensilità è determinato, tenendo conto del:

- a) grado di responsabilità assegnato;
- b) complessità attività istituzionali svolte;

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico dei fondi provenienti dal governo e non dal fondo del comparto.

ART. 53

PERSONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. L'amministrazione, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto). Tale soluzione è praticabile solo a condizione che:

a) sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 3;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività

5. Nel caso previsto dal comma 4, per il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato CCNL 2019/2021. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art.47 (Fondo risorse decentrate - costituzione), sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 80 (Fondo risorse decentrate – utilizzo) del CCNL 2019/2021 e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.

6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di cui all'art. 4 (Confronto). Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite con le procedure di cui all'art. 4 (Confronto). In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previa procedura di cui all'art. 4 (Confronto) per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 6 (Contrattazione integrativa), comma 3, lett. ab).

8. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale di Formazione/ utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione Formativa presso la quale presta servizio, dal restante personale Formazione .

ART. 54

PERSONALE DOCENTE DEI CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.

Art. 55

NORME SPECIALI PER LE AREE NATURALI PROTETTE

1 Viene istituita la patente di servizio per chi usa auto di servizio.

2 Il vestiario viene fornito periodicamente ovvero un anno la fornitura invernale e un anno la fornitura estiva, sul tipo di vestiario e sulla quantità si proceda previa procedura di cui all'art. 4 (Confronto).

ART. 56
FORMAZIONE CONTINUA

1. In base all'art.91 del CCNL 2019/2021, l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi.

