



REGIONE  
LAZIO

## GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

### Ipotesi di Accordo di contrattazione per la sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato integrativo della Giunta della Regione Lazio anno 2023 - 2025

Il giorno 6 dicembre 2023, presso la sede della Giunta regionale del Lazio, i rappresentanti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale del comparto della Giunta, sottoscrivono l'allegata ipotesi di Accordo sul Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 - 2025.

Su richiesta delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione si impegna ad attivare immediatamente, convocando una riunione nella prossima settimana, il tavolo per le materie oggetto di confronto, non disciplinate dal presente contratto decentrato.

Il Presidente della delegazione di Parte Pubblica      La delegazione di Parte Sindacale

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

C.S.A.

RSU

# IPOTESI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023

## Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>2</b>
Articolo 1. -Premesse	2
Articolo 2. -Ambito di applicazione e durata	2
 <b>TITOLO II - DISPOSIZIONI DIVERSE</b>	 <b>3</b>
Articolo 3. - Misure di welfare integrativo	3
Articolo 4. - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	4
 <b>TITOLO III - DISCIPLINA E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	 <b>4</b>
Articolo 5. - Utilizzo delle risorse decentrate	4
Articolo 6. - Differenziali stipendiali – progressioni economiche all'interno delle Aree	5
Articolo 7. - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	7
Articolo 8. - Indennità condizioni di lavoro	8
Articolo 9. - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità	9
Articolo 10. - Premi correlati alla performance	9
Articolo 11. - Disposizioni per il personale turnista	10
Articolo 12. - Retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	10
 <b>TITOLO IV - ULTERIORI ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	 <b>11</b>
Articolo 13. – Flessibilità oraria	11
Articolo 14. – Riduzione orario di lavoro	12
Articolo 15. – Banca delle ore	12
Articolo 16. - Personale in distacco sindacale	13
Articolo 17. - Disposizioni finali	13
Allegato A – Ripartizione risorse derivanti dalla D.G.R. n. 668/2023 e da economie anno precedente per progetti strategici, d'innovazione dei processi e di miglioramento dell'organizzazione anno 2023	14
Allegato B. - Tabella di Corrispondenza tra valutazione e premialità	15
Allegato C - Ipotesi di utilizzo fondo risorse decentrate 2023	16



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1. - Premesse

A norma dell'articolo 40 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., comma 3-bis "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."

L'amministrazione ed i soggetti sindacali (da ora Parti) intendono dare attuazione al richiamato articolo al fine di assicurare il migliore svolgimento della funzione pubblica sulla base dei seguenti principi:

a) articolo 3 del titolo II del Contratto Collettivo nazionale (da ora C.C.N.L.) relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto in via definitiva in data 16 novembre 2022, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) articolo 3, comma 2 del C.C.N.L., che definisce obiettivi da perseguire, attraverso il sistema delle relazioni sindacali, con l'applicazione del contratto:

- contemperamento della missione di servizio pubblico dell'amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- miglioramento della qualità delle decisioni assunte;
- sostegno alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale, nonché ai processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- attuazione della garanzia di sicure condizioni di lavoro.

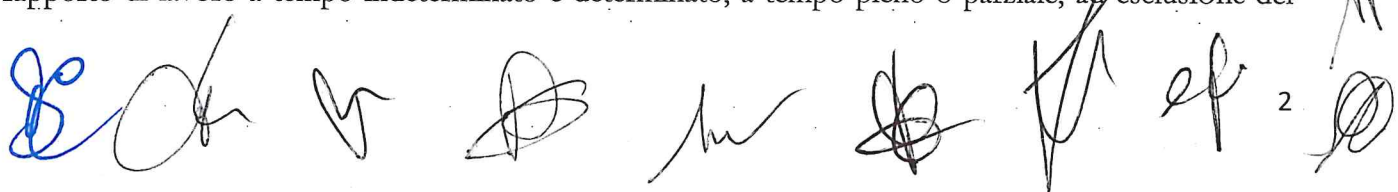
c) articolo 7 del C.C.N.L. che disciplina i soggetti e le materie della contrattazione collettiva integrativa;

d) articolo 8 del C.C.N.L., che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Al fine di dotare dipendenti, Amministrazione, Organizzazioni Sindacali e R.S.U. di uno strumento organico delle disposizioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro dipendente, il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora C.C.D.I.) disciplina le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa con le norme di maggior rilievo del C.C.N.L., disposizioni legislative, o altra fonte, cui qui si fa riferimento.

### Articolo 2. - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente C.C.D.I. si applica al personale dipendente di ruolo della Giunta regionale del Lazio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ad esclusione del





personale con qualifica dirigenziale. Esso disciplina tutte le materie demandate dalla legge o dal C.C.N.L. alla contrattazione integrativa.

2. Il presente contratto sostituisce e abroga eventuali C.C.D.I., accordi sindacali e quanto altro è stato precedentemente sottoscritto per specifici ambiti di lavoro, fatti salvi accordi previsti da specifiche disposizioni di legge (a titolo esemplificativo accordi sottoscritti in attuazione del GDPR).

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni di legge, dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, il presente C.C.D.I. ha efficacia dal momento della definitiva sottoscrizione ed ha durata triennale. Le Parti iniziano la trattativa per il rinnovo del presente contratto almeno tre mesi prima della scadenza di cui sopra. Nelle more del rinnovo il presente contratto è valido ed efficace tra le Parti.

5. Il presente contratto può essere modificato e integrato dalle Parti qualora durante la sua vigenza intercorra un rinnovo del C.C.N.L. ovvero siano emanate norme di settore.

6. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono essere integrati da contratti successivi; ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione dell'amministrazione regionale che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del C.C.D.I.

## TITOLO II - DISPOSIZIONI DIVERSE

### Articolo 3. - Misure di *welfare* integrativo

1. L'Amministrazione al fine di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione, in attuazione dell'articolo 82 del C.C.N.L. ed in conformità a quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, documento di programmazione previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, individua i seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

- servizi di prevenzione a tutela della salute, con particolare riferimento all'assistenza sanitaria integrativa in attuazione di quanto disposto dall'articolo 11 della Legge regionale n. 9/2017 e programmi di screening oncologici;

- iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai benefici a sostegno della genitorialità previsti dall'articolo 11 della Legge regionale n. 9/2017 ed alla promozione di modalità di lavoro flessibile quali lavoro a distanza, smart-working, creazione di spazi di *co-working*;

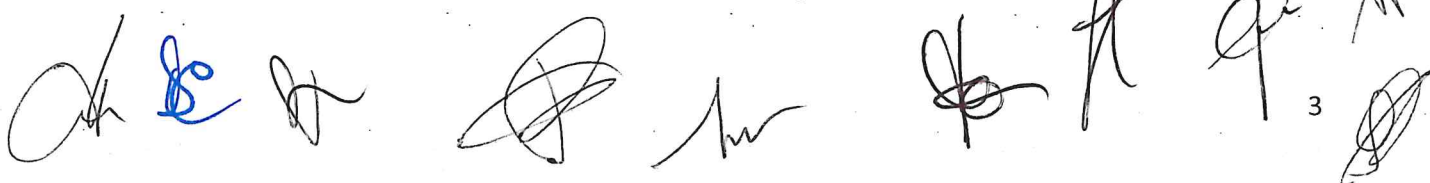
- mantenimento della figura della/del Consiglieria/e di fiducia e rafforzamento e strutturazione del servizio di supporto psicologico già presente;

- sviluppo della mobilità sostenibile attraverso le attività proposte dalla figura del *Mobility Manager*, tra cui la sottoscrizione di convenzioni con il servizio di trasporto pubblico locale per ottenere agevolazioni sull'acquisto di titoli di viaggio;

- iniziative di supporto alla genitorialità;

- previsione di agevolazioni per l'acquisto di biglietti relativi ad eventi culturali in collaborazione con la Direzioni competenti in materia di Cultura e Turismo;

- ulteriori iniziative proposte in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione.



3



2. Con provvedimenti normativi regionali sarà assicurata la copertura finanziaria delle attività elencate nel presente articolo, poste a carico dei rispettivi capitoli del bilancio regionale.
3. La Giunta regionale valuta altre iniziative di welfare nell'ambito degli strumenti previsti dall'ordinamento.

#### Articolo 4. - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con particolare attenzione all'adeguamento strutturale dei luoghi di lavoro utilizzati dai lavoratori disabili.
2. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 recepito dall'articolo 28 del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.
3. La valutazione dei rischi deve riguardare la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro.
4. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) secondo le disposizioni del Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, impegnandosi altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza di tutto il personale.
5. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere adeguata ai rischi specifici e periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Il numero massimo di RLS della Giunta Regionale del Lazio, in ragione della sua articolazione organizzativa è stabilito in numero di 20 unità, di cui 10 per la città di Roma e le altre 10 distribuite per le cinque province del Lazio.
7. I RLS, per l'espletamento del compito, utilizzano permessi retribuiti nel limite di 40 ore annue per ogni rappresentante.
8. Per gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, i RLS non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.

#### TITOLO III- DISCIPLINA E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

##### Articolo 5 - Utilizzo delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie destinate al "*Fondo risorse decentrate*" sono ripartite e utilizzate nel rispetto della disciplina dell'articolo 80 del C.C.N.L. 2019 – 2021.
2. In particolare, le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi indicati all'articolo 80, comma 2 del C.C.N.L. 2019 – 2021.
3. A partire dall'annualità 2023, le parti concordano che lo stanziamento per la retribuzione degli incarichi di elevata qualificazione non sarà più alimentato dalla quota pari ad € 647.138,61 del "*Fondo risorse decentrate*" del personale del comparto, che sarà riacquisita nella parte stabile del fondo risorse decentrate del comparto.

4. Le parti concordano di utilizzare le economie aggiuntive, derivanti dai risparmi di spesa, realizzate in attuazione del Piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2021-2023, certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti e destinate con Deliberazione Giunta n. 668 del 26/10/2023 alla contrattazione integrativa del personale del comparto relativa all'anno 2023 nell'importo massimo del 50 per cento, per un ammontare complessivo pari ad € 3.768.341,25, oltre alle economie anno 2022 pari ad € 2.694.548,69, e così per un totale complessivo di € 6.462.889,94 per il finanziamento dei progetti strategici, d'innovazione dei processi e di miglioramento dell'organizzazione del personale del comparto della Giunta, già approvati con atti di organizzazione delle Strutture regionali per l'annualità 2023. Le parti condividono di prevedere la valorizzazione ed il riconoscimento della produttività del personale delle Aree fino all'importo massimo, per ciascuna Area, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo le misure teoriche massime, nel caso di piena valutazione, di cui al prospetto allegato A). Il compenso stabilito nel presente accordo, previa specifica rendicontazione e validazione a cura di ciascun Direttore, sarà corrisposto in relazione al risultato conseguito sulla base del raggiungimento degli obiettivi di ciascun progetto, secondo il vigente sistema di valutazione della performance per il riconoscimento delle premialità, nella percentuale sotto riportata nell'allegato B).

5. Per l'annualità 2023 si riporta nell'allegato C), parte integrante e sostanziale del presente accordo, il prospetto di utilizzo delle risorse disponibili sul "Fondo risorse decentrate".

#### Articolo 6 –Differenziali stipendiali – 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, è prevista, ai sensi dell'articolo 14 del C.C.N.L., l'introduzione dei "differenziali stipendiali" quali incrementi stabili dello stipendio, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nella misura annua lorda individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A. del C.C.N.L. 2019 – 2021, dove sono evidenziate, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
2. I differenziali stipendiali rappresentano una progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52 comma 1-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, cui partecipano i dipendenti inseriti nel ruolo della Giunta regionale del Lazio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, ed è attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del C.C.N.L. 2019 -2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - A. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
  - B. Hanno titolo a partecipare alla selezione anche i dipendenti, individuati ai sensi della precedente lett. a), per i quali sia in corso un provvedimento di aspettativa ovvero che prestino temporaneamente la propria attività in differenti Enti o Amministrazioni in regime di comando, distacco, assegnazione temporanea o fuori ruolo;
  - C. Sono esclusi dalle procedure di selezione, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, i dipendenti che abbiano riportato, nel biennio precedente alla data di avvio della procedura selettiva d'ufficio, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove alla predetta data 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, all'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- D. Le parti provvedono a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, che per l'anno 2023 sono così determinate sulla base del personale in servizio:
- Area Funzionari/Elevata Qualificazione: € 508.800,00 (n. 318 differenziali);
  - Area Istruttori: € 332.250,00 (n. 443 differenziali);
  - Area Operatori Esperti: € 127.725,00 (n. 196 differenziali);
  - Area Operatori: € 4.950,00 (n. 9 differenziali).

- E. I differenziali stipendiali sono attribuiti, sulla base del CCNL, fino a concorrenza delle risorse destinate per ciascuna Area, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

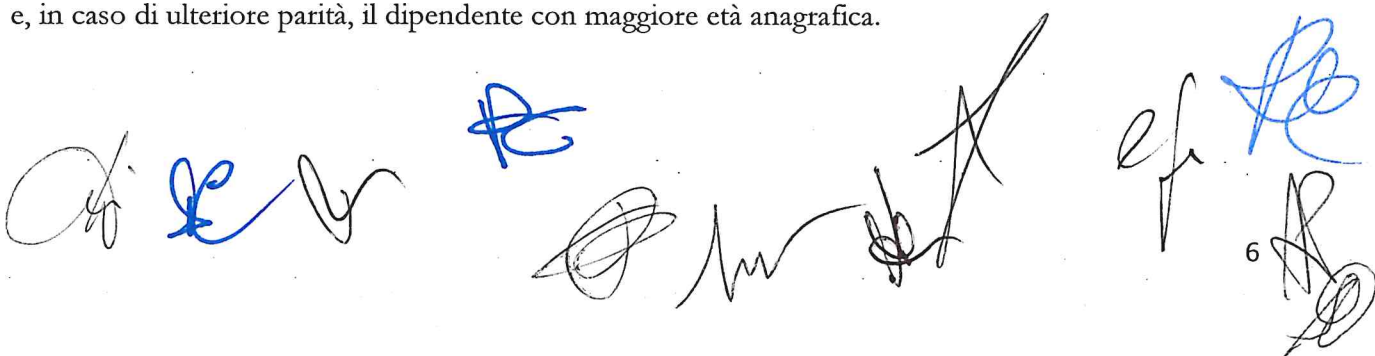
a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (massimo punteggio attribuibile 50 punti):

- a.1) punti 50 per valutazione media pari a 100;
- a.2) punti 45 per valutazione media compresa tra 97 e 99,99;
- a.3) punti 35 per valutazione media compresa tra 94 e 96,99;
- a.4) punti 25 per valutazione media compresa tra 90 e 93,99;
- a.5) punti 15 per valutazione media compresa tra 70 e 89,99;
- a.6) punti 5 per valutazione media compresa tra 60 e 69,99;
- a.7) punti 0 per valutazione media inferiore a 60.

b) esperienza professionale intesa come anzianità di servizio maturata nell'Area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale presso la Regione Lazio o altri Enti comunque disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico come aggregati nei comparti di contrattazione collettiva di cui al contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021 nonché nella medesima o corrispondente Area, presso altre amministrazione di comparti diversi: 2 punti per ogni anno o frazione di anno (massimo punteggio attribuibile: 30 punti);

c) verifica dell'accrescimento professionale da effettuarsi mediante attestazione da parte dell'Ufficio Formazione di partecipazione ai corsi di formazione messi a disposizione dell'Amministrazione, ulteriori rispetto a quelli previsti per la formazione obbligatoria, ovvero aver completato, nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023, almeno un percorso formativo erogato dall'Amministrazione regionale nell'ambito del Piano Formativo per il personale regionale. Per "percorso formativo completato" si intende uno dei percorsi erogati sia in modalità asincrona attraverso la piattaforma Edu.Lazio sia organizzati in modalità sincrona a distanza o in presenza, esclusi i percorsi obbligatori in materia di salute e sicurezza ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, a cui è seguito il rilascio di attestato di partecipazione da parte dell'Ufficio di Scopo Formazione Laziocrea. (punteggio attribuibile: 20 punti);

3. Ai fini del collocamento in graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, ottiene la precedenza il dipendente che da maggior tempo non effettua la progressione economica orizzontale e, in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore età anagrafica.



6

## Articolo 7 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'istituto delle specifiche responsabilità disciplinato dall'articolo 84 del C.C.N.L. 2019 – 2021 si colloca in un'ottica di significativo riconoscimento delle responsabilità assunte e concretamente esercitate dal personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, per lo svolgimento di attività, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.

2. Le fattispecie cui è connesso il riconoscimento economico accessorio per particolari e/o specifiche responsabilità devono presentare necessariamente una o più condizioni di rilevante responsabilità di seguito indicate a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo:

- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro, di coordinamento di personale o di sale operative;
- responsabilità di istruttoria di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;
- responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifica;
- responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
- responsabilità di gestione dei rapporti e di relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali.

3. La ripartizione annuale delle risorse tra le Direzioni per il finanziamento di detta indennità è effettuata con atto del Direttore competente in materia di personale nei limiti dello stanziamento annuale definito in sede di contrattazione.


4. L'attribuzione dell'indennità compete al Direttore di riferimento, sentiti i dirigenti preposti, nell'ambito delle risorse economiche assegnate ad ogni singola Direzione a tale titolo ed è conferita con atto formale avente durata annuale. In tale atto sono specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa alla Direzione competente in materia di personale; la stessa dovrà essere tempestivamente informata, inoltre, in caso di revoca dell'attribuzione. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

5. Per il personale non appartenente alla Protezione Civile e al NUE 112 l'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta secondo i seguenti importi:

- per l'Area dei Funzionari, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo per un importo pari a € 2.500,00 annui
- per l'Area degli Istruttori, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo per un importo pari a € 2.300,00 annui;
- per l'Area degli Operatori esperti qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo per un importo pari a € 2.000,00 annui;

6. Al personale assegnato alla Protezione Civile o al NUE 112 che presta attività di coordinamento di Sale operative l'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta secondo i seguenti importi:

- per l'Area dei Funzionari, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo per un importo pari a € 3.000,00 annui;
- per l'Area degli Istruttori, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo per un importo pari a € 2.900,00 annui;





- per l'Area degli Operatori esperti qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo per un importo pari a € 2.500,00 annui.

7. In sede di prima applicazione, per l'annualità 2023, si corrispondono le seguenti indennità:

- per l'Area dei Funzionari, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo: € 2.000,00 annui;

- per l'Area degli Istruttori, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo: € 1.800,00 annui;

- per l'Area degli Operatori esperti qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo: € 1.500,00 annui e,

al personale assegnato alla Protezione Civile o al NUE 112 che presta attività di coordinamento di Sale operative l'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta secondo i seguenti importi:

- per l'area dei Funzionari, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo: € 2500,00 annui;

- per l'area degli Istruttori, qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo: € 2.300,00 annui;

- per l'area degli Operatori esperti qualora sussistano una o più delle fattispecie specificate al precedente comma 2 del presente articolo: € 2.000,00 annui.

#### Articolo 8. - Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'articolo 70-bis del C.C.N.L. 21 maggio 2018, le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie delle aree cui non sono stati conferiti incarichi di elevata qualificazione e di specifiche responsabilità di cui all'articolo 7, commi 7 e 8, che svolge attività:

a) disagiate;

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

c) implicanti il maneggio valori.

2. Per "*attività particolarmente disagiata*" s'intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e maggiormente gravose rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (ad es. indennità di turno). Considerate le fattispecie riportate nei precedenti commi le parti convengono, a titolo esemplificativo, di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

- attività di Front office, con costante e continuo rapporto diretto con l'utenza, tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro (es. sportelli, URP, Centri per l'impiego, Genio Civile tra le quali le attività di Polizia Idraulica, Sale Operative della Protezione Civile, Servizio NUE 112);

- attività svolta in via esclusiva presso l'archivio generale dei fascicoli del personale che richiede movimentazione di carichi pesanti.

3. Per "*attività esposte a rischi*" si intendono quelle attività che comportano lavorazioni manuali che richiedano l'uso di attrezzature di lavoro manuali e/o meccaniche (esempio: operai, operatori, istruttori tecnici, personale del centro stampa e guardiaparco, nei casi in cui svolgano detta attività);

4. Per "*attività implicanti il maneggio valori*" si intendono quelle attività svolte nell'ambito di servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili (di norma trattasi di personale nominato agenti contabili o che maneggia valori di cassa).

5. Per lo svolgimento delle attività di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4 è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 5,00, fatto salvo quanto disposto al successivo comma 6 per il personale assegnato alle sale operative della Protezione Civile e del Servizio NUE 112. Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. Per le attività di cui al presente articolo, svolte dal personale assegnato alle Sale Operative della Protezione Civile e del Servizio NUE 112 l'indennità è pari ad un importo giornaliero lordo di € 14,00.

7. Ciascun Direttore competente, sentito il Direttore in materia di personale e sulla base delle risorse attribuite, individua annualmente con propria Determinazione, entro la data del 28 febbraio, i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al presente articolo, nel limite comunque dello stanziamento determinato in sede di contrattazione decentrata.

8. In sede di prima applicazione per l'annualità 2023 l'indennità di cui al comma 5 è pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00, mentre l'indennità di cui al comma 6 è pari ad un importo giornaliero lordo di € 5,00.

## Articolo 9 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'articolo 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato; nel periodo 15 maggio-30 settembre in cui si verificano esigenze legate all'espletamento di attività di tipo emergenziale, anche connesse all'antincendio boschivo, la misura dell'indennità è incrementata a 13,00 per 12 ore al giorno;
- non può essere superiore 10 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

2. La Direzione competente in materia di personale, su proposta dei direttori competenti per materia, con propria Determinazione annualmente individua i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al presente articolo, nel limite dello stanziamento annuale determinato in sede di utilizzazione del "Fondo risorse decentrate".

## Articolo 10. - Premi correlati alla performance

1. L'articolo 80, comma 2, del C.C.N.L. 2019 – 2021 dispone che le risorse annualmente disponibili del Fondo risorse decentrate sono destinate, tra l'altro, ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale.

2. In conformità con quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati" per il tempo vigente, il compenso di produttività è corrisposto al personale, a seguito di valutazioni che saranno effettuate sia nel corso dell'anno che a conclusione dello stesso.



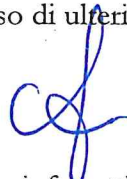


3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

4. Le parti concordano che gli importi dei compensi di produttività, in relazione alle effettive disponibilità finanziarie del medesimo fondo, siano, comunque, stabiliti nell'ambito dell'accordo di contrattazione sulle modalità di utilizzo del "Fondo risorse decentrate", secondo la disciplina dell'articolo 80 del C.C.N.L. e successive modifiche ed integrazioni.

5. Vengono confermati gli importi dei compensi di produttività previsti nell'annualità 2022, nelle misure già stabilite nell'Accordo di contrattazione decentrata del 5.12.2016 per ciascuna categoria, da erogarsi previa valutazione secondo quanto previsto nella "Tabella di corrispondenza tra valutazione e premialità" (Allegato B):

6. A decorrere dal 1° gennaio 2023, in fase di prima applicazione, la maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 81 del C.C.N.L. del 16.11.2022, spetta al massimo al 5% del personale del Comparto, suddiviso per ogni singola Area, esclusi gli incarichi di EQ (Posizioni organizzative sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale). La quota di maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente. Il riconoscimento della maggiorazione spetta ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore a 100/100. A parità di punteggio prevarranno i seguenti criteri: la media delle valutazioni dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, la maggior età anagrafica.



#### Articolo 11. – Disposizioni per il personale turnista

Per il personale turnista che abbia prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, si prevede la facoltà 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). Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

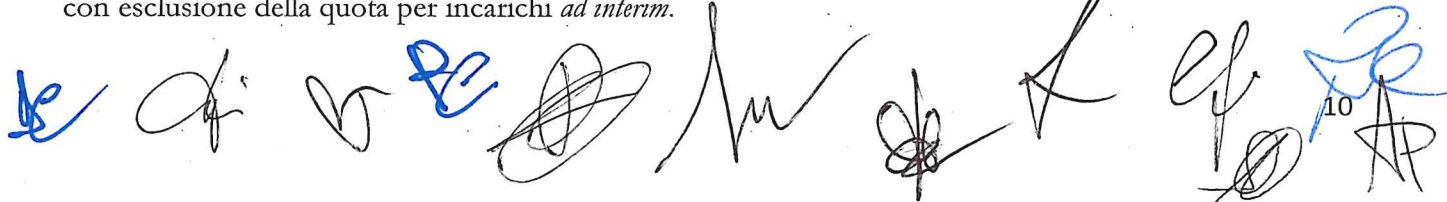
#### Articolo 12 – Retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato, per il caso di piena valutazione, è stabilita nella misura proporzionale del 18 % della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna fascia di elevata qualificazione individuata nell'apposita disciplina, per la quota d'anno di svolgimento del relativo incarico.

2. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo connesso all'incarico ad interim attribuito ed al grado di conseguimento degli obiettivi, nella misura percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

3. Le risorse dello stanziamento che risultino non distribuite ad esito delle operazioni di ripartizione annuale della retribuzione di risultato saranno oggetto di ripartizione tra i medesimi titolari di incarichi di EQ, in misura proporzionale alla quota di retribuzione di risultato conseguita ad esito del procedimento di valutazione con esclusione della quota per incarichi *ad interim*.

4. Per l'anno 2023, le risorse dello stanziamento che risultino non distribuite ad esito delle operazioni di ripartizione annuale della retribuzione di risultato relative all'anno 2022 per un importo pari ad € 594.991,00 saranno oggetto di ripartizione tra i medesimi titolari di incarichi di EQ, in misura proporzionale alla quota di retribuzione di risultato conseguita ad esito del procedimento di valutazione con esclusione della quota per incarichi *ad interim*.



## TITOLO IV - ULTERIORI ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo 13. Flessibilità oraria

1. Nell'ambito dell'orario di servizio e della tipologia di orario giornaliero prestabiliti è possibile adottare la flessibilità del medesimo orario che consiste, compatibilmente con le esigenze di servizio, nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio della prestazione lavorativa, fissato alle ore 8:00, ovvero nell'anticipare o posticipare l'orario di uscita, o di avvalersi di entrambe le facoltà. Nell'ambito della flessibilità qualsiasi permesso orario, fatta eccezione per quello di cui all'articolo 42 del C.C.N.L. 2019-2021 e quello di cui al comma 2 dell'articolo 15, avrà sempre valenza a partire dalle ore 8:00.

2. La flessibilità per tutti i moduli orari in entrata è prevista nell'ambito della fascia oraria 7:30-9:30.

3. I dipendenti che si trovano nelle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, nonché quelli impegnati in attività di volontariato, sono favoriti nell'utilizzo della maggior flessibilità di cui al comma 4 su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, previa esibizione di specifica documentazione.

Le particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare si identificano nelle seguenti condizioni:

- tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 e assistenza familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del C.C.N.L. del 21.05.2018;
- situazioni di necessità connesse alla frequenza scolastica dei propri figli (asili nido, scuole materne e scuole dell'obbligo di cui alla Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- tempo di percorrenza casa-lavoro superiore a 90 minuti; ai fini della misura della distanza sarà utilizzata l'applicazione "Google Maps" tenendo conto del percorso più rapido, con il mezzo pubblico, dal luogo di residenza o domicilio dichiarato preventivamente dal dipendente all'Amministrazione e comunque più vicino alla sede lavorativa, con riferimento all'orario di ingresso;

Le particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare suddette danno la priorità nell'assegnazione del modulo orario C, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 17, comma 4, lett. e), del C.C.N.L. 6 luglio 1995.

4. Ai dipendenti che, per le particolari e documentate situazioni di svantaggio adottino il modulo orario C, il dirigente della struttura di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio può concedere, rispetto alla flessibilità in entrata fissata alle ore 7:30, un'ulteriore flessibilità di 30 minuti con inizio dell'orario di lavoro a decorrere dalle ore 7:00 e ingresso in entrata sino alle ore 10:00; è altresì consentito al personale tecnico addetto alle manutenzioni l'inizio del proprio lavoro alle ore 6:30 se previsto dalla organizzazione del lavoro e su autorizzazione del Direttore se trattasi di personale in servizio presso una A.N.P. o del dirigente di assegnazione.

5. Tale ulteriore flessibilità di 30 minuti (ingresso ore 7:00 e sino alle ore 10:00) è, altresì, consentita, su autorizzazione del dirigente della struttura di appartenenza compatibilmente con le esigenze di servizio, per i dipendenti che adottino i moduli orari A, B e D, che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/92 o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del C.C.N.L. del 21.05.2018;



- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza scolastica dei propri figli ((asili nido, scuole materne e scuole dell'obbligo di cui alla Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

- affrontino quotidianamente un tempo di percorrenza casa-lavoro superiore a 90 minuti; ai fini della misura della distanza sarà utilizzata l'applicazione "Google Maps", tenendo conto del percorso più rapido, con il mezzo pubblico, dal luogo di residenza o domicilio dichiarato preventivamente dal dipendente all'Amministrazione e comunque più vicino alla sede lavorativa, con riferimento all'orario di ingresso.

6. Per le strutture di diretta collaborazione (Ufficio di Gabinetto, Segreterie del Presidente e degli assessori), per la Segreteria del Direttore Generale e per le Segreterie dei Direttori Regionali in considerazione della particolare attività svolta, può essere prevista, su richiesta esplicita del dirigente responsabile, una ulteriore flessibilità in entrata fino alle ore 11:00.

7. In ogni caso, fatte salve le deroghe di cui ai precedenti commi 4, 5 e 6 deve essere garantita la presenza di tutto il personale in servizio presso la medesima struttura nella fascia oraria centrale antimeridiana 9:30-13:00.

#### Articolo 14 – Riduzione orario di lavoro

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 01.04.1999, al personale con profilo professionale di guardiaparco, che svolge la propria attività lavorativa con articolazione su turni, al fine del miglioramento dell'efficienza ed efficacia del servizio, si continua ad applicare una riduzione dell'orario di lavoro fissandolo a 35 ore settimanali.

2. Come previsto dalla citata norma, i maggiori oneri derivanti dall'applicazione di quando al comma precedente saranno compensati con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario assegnato al personale con profilo professionale di guardiaparco.

#### Articolo 15 – Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è previsto l'istituto della "Banca delle ore", con un conto individuale per ciascun lavoratore-di cui all'articolo 33 del C.C.N.L.

2. La fruizione del permesso compensativo, delle ore straordinarie precedentemente accantonate nella banca delle ore, può essere richiesta a giornate intere, per un massimo di 5 giorni al mese e 15 giorni l'anno, oppure ad ore per massimo la metà dell'orario lavorativo previsto per la giornata. Il permesso compensativo orario è incompatibile con tutti gli altri permessi o congedi orari.

3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, valutate dal Dirigente.

4. L'istituto della "Banca delle ore" non si applica, in ottemperanza a quanto previsto delle vigenti disposizioni contrattuali, ai dipendenti titolari di Elevata qualificazione, al personale delle strutture di diretta collaborazione, e a tutti coloro che sono titolari di una indennità onnicomprensiva.

5. A tale personale, che inizi il proprio orario di lavoro oltre il termine previsto dalla fascia di flessibilità in entrata, sia antimeridiana sia post pausa pranzo, fermo restando l'obbligo di preventiva autorizzazione del dirigente della struttura di appartenenza, è consentito il recupero dei predetti ritardi a valere sulle prestazioni lavorative già rese ed eccedenti l'orario settimanale di lavoro. Si precisa che tale recupero non può comunque eccedere la metà dell'orario di lavoro previsto per la giornata, non può essere utilizzato per anticipare l'uscita in fascia obbligatoria o per assenze all'interno di essa e non può essere utilizzato quotidianamente per modificare l'ordinario orario di lavoro.

## Articolo 16. - - Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5 del C.C.N.Q. del 7 agosto 1998 e successive integrazioni.
2. La valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale, anche ai fini del riconoscimento di compensi per produttività, di cui all'articolo 37 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, tiene conto della reale incidenza delle assenze del dipendente effettuate a tale titolo sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati con riferimento all'intero anno.
3. Ove la prestazione non sia valutabile ai sensi del comma precedente, al suddetto personale è attribuita una quota teorica di compenso di produttività corrispondente alla rispettiva categoria di inquadramento. Il valore della quota è parametrato al valore modale della valutazione della categoria.

## Articolo 17. - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

*ce fu*  
*Luigi Cossu*  
*Federico Cossu*  
*Aldo M.*  
*Scanni*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**ALLEGATO A – Ripartizione risorse derivanti dalla D.G.R. n. 668/2023 e da economie anno precedente per progetti strategici, d'innovazione dei processi e di miglioramento dell'organizzazione anno 2023**

AREE	Numerosità	Quota massima individuale	Totale quota per aree
OPERATORI	43	2131.56	91.657,08
OPERATORI ESPERTI	622	2131.56	1.325.830,32
ISTRUTTORI	1555	2131.56	3.314.575,8
FUNZIONARI	812	2131.56	1.730.826,72
Totale	3032		6.462.889,92
TOTALE RISORSE (DGR n. 668/2023 + economie 2022)			<b>6.462.889,94</b>

3032	6.462.889,92
SE (DGR n. 668/2023 + economie 2022)	<b>6.462.889,94</b>

*Handwritten signatures and marks:*  
 - Blue ink signature: "Francis Casarino"  
 - Black ink signature: "Alfredo Pizzi"  
 - Blue ink signature: "Pier Luigi"  
 - Several other black and blue ink marks and initials.

*franco Casetti*

**Al. B. TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ**

PERFORMANCE INDIVIDUALE		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DA	A	PERCENTUALE
99,10	100,00	100,00%
98,10	99,00	99,00%
97,10	98,00	98,00%
96,10	97,00	97,00%
95,10	96,00	96,00%
94,10	95,00	95,00%
93,10	94,00	94,00%
92,10	93,00	93,00%
91,10	92,00	92,00%
90,10	91,00	91,00%
89,10	90,00	90,00%
88,10	89,00	89,00%
87,10	88,00	88,00%
86,10	87,00	87,00%
85,10	86,00	86,00%
84,10	85,00	85,00%
83,10	84,00	84,00%
82,10	83,00	83,00%
81,10	82,00	82,00%
80,10	81,00	81,00%
79,10	80,00	80,00%
78,10	79,00	78,00%
77,10	78,00	76,00%
76,10	77,00	74,00%
75,10	76,00	72,00%
74,10	75,00	70,00%
73,10	74,00	68,00%
72,10	73,00	66,00%
71,10	72,00	64,00%
70,10	71,00	62,00%
69,10	70,00	60,00%
68,10	69,00	57,50%
67,10	68,00	55,00%
66,10	67,00	52,50%
65,10	66,00	50,00%
64,10	65,00	47,50%
63,10	64,00	45,00%
62,10	63,00	42,50%
61,10	62,00	40,00%
60,10	61,00	37,50%
60,00	60,00	35,00%
0,00	59,99	0,00%

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



## ALLEGATO C

IPOTESI DI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	
Art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022 - PEO	16.000.000,00
Art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022 - Indennità di comparto	1.650.000,00
Art. 80, c. a, CCNL 16/11/2022 - indennità ex-VIII non titolare P.O.	7.000,00
<b>TOTALE (A)</b>	<b>17.657.000,00</b>
Art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022, c. 1, Indennità specifica ex ctg A-B	22.000,00
Art. 80 CCNL 16/11/2022. 80, c. 2, l- e), CCNL 16/11/2022 - specif. responsabilità	850.000,00
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - produttività collettiva	22.000.000,00
Art. 68 c 2, d) - compensi di cui art. 24, c 1 CCNL 14/9/2000 (straordinario 50%)	150.000,00
Art. 80, c. 2, l. c), CCNL 16/11/2022 - condizioni di lavoro_1 (€ 2,00 giornaliera)	200.000,00
Art. 80, c. 2, l. c), CCNL 16/11/2022 - condizioni di lavoro_2 (€ 5,00 giornaliera)	150.000,00
Art. 80, c. 2, l. d), CCNL 16/11/2022 - indennità turno diurno	450.000,00
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - indennità turno notturno e/o festivo	355.000,00
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - CCNL 16/11/2022 - indennità turno al 100%	100.000,00
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - indennità reperibilità ordinaria	55.000,00
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - indennità reperibilità festiva e/o notturna	50.000,00
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - C.P.I.	3.883.015,00
<b>TOTALE (B)</b>	<b>28.265.015,00</b>
<b>C) TOTALE GENERALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>45.922.015,00</b>
<b>D) TOTALE GENERALE COSTITUZIONE</b>	<b>55.340.145,00</b>
<b>E) TOTALE AVANZO (D - C)</b>	<b>9.418.130,00</b>
di cui:	
1) Risorse derivanti da risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4 e 5 del DL 98/2011 (DGR n. 668 del 26.10.2023)	3.768.341,00
2) Risorse stabili non utilizzate anno precedente	2.694.549,00
3) Incentivi tecnici ex D.lgs. 50/2016/D.lgs 36/2023	292.742,12
4) Onorari avv. e proc.	103.371,40
<b>F) TOTALE (1+2+3+4)</b>	<b>6.859.003,52</b>
<b>ECONOMIE (E - F)</b>	<b>2.559.126,48</b>
<b>SPESA COMPLESSIVA (A+B+F)</b>	<b>52.781.018,52</b>