



Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare  
ARCA SUD SALENTO - LECCE

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
PERIODO 2019 - 2021**

Il giorno **31 ottobre 2023** alle ore **10,00** presso la sede di ARCA SUD SALENTO in Lecce,  
ha avuto luogo l'incontro di Delegazione Trattante tra:

la **PARTE PUBBLICA:**

autorizzata con Provv.to del C. S. n. **97** del **24.10.2023** e così composta:

Susanna Zeller  
Moreno  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

e

la **PARTE SINDACALE**, così composta:

i rappresentanti della RSU aziendale:

Adolfo... RSU CISL  
Idro... RSU CGIL  
... RSU UIL-FPL  
\_\_\_\_\_

i rappresentanti delle OO. SS. Territoriali:

... CISL  
... CGIL  
... UIL-FPL  
\_\_\_\_\_

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Integrativo Decentrato del personale non dirigente relativo al periodo 2019 - 2021.



Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare  
ARCA SUD SALENTO - LECCE

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
PERIODO 2019 - 2021**

Approvato con Provvedimento del Commissario Straordinario

n. **97** del **24.10.2023**

*Manuscript signatures:*  
Manuscript signature (top left)  
Manuscript signature (top right)  
Manuscript signature (middle left)  
Manuscript signature (middle right)  
Manuscript signature (bottom left)  
Manuscript signature (bottom middle)  
Manuscript signature (bottom right)



## INDICE

Costituzione della Delegazione Trattante Pag. 1

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 Finalità Pag. 2  
Art. 2 Campo di applicazione Pag. 2  
Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione Pag. 2  
Art. 4 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto Pag. 2

### TITOLO II – ELAZIONI SINDACALI

#### CAPO I - SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti Pag. 3  
Art. 6 Interpretazione autentica clausole controverse Pag. 3  
Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento Pag. 3  
Art. 8 Diritto di assemblea Pag. 3  
Art. 9 Diritto di affissione Pag. 4  
Art. 10 Comitato Unico di Garanzia Pag. 4

### TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 11 Definizione procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree Pag. 5  
Art. 12 Progressioni tra le Aree Pag. 7

#### CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13 Incarichi di Elevata Qualificazione Pag. 8

### TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro Pag. 9  
Art. 15 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi Pag. 9  
Art. 16 Servizio Sostitutivo Mensa Pag. 9  
Art. 17 Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali Medie Pag. 10  
Art. 18 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare Pag. 10  
Art. 19 Turnazioni Pag. 11  
Art. 20 Ferie e riposi solidali Pag. 11  
Art. 21 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario Pag. 11  
Art. 22 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore Pag. 12

#### CAPO II – FORMAZIONE

Art. 23 Formazione e aggiornamento Pag. 12

#### CAPO III – DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 24 Disciplina e trattamento della trasferta Pag. 13  
Art. 25 Copertura Assicurativa Pag. 14

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mayer', 'A', 'LH', 'A. D. G. J.', 'S. M.', 'G. S.', and 'B'.

## **TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **CAPO I - LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Art. 26 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale Pag.14

## **TITOLO VI LAVORO A DISTANZA**

### **CAPO I - LAVORO AGILE**

Art. 27 Lavoro agile Pag.14

### **CAPO II - ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA**

Art. 28 Lavoro da remoto Pag.15

## **TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 29 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa Pag.15

Art. 30 Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione Pag.16

Art. 31 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità Pag.18

Art. 32 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Pag.18

Art. 33 Differenziazione del premio individuale Pag.20

Art. 34 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva Pag.20

Art. 35 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione Pag.20

Art. 36 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa Pag.21

Art. 37 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge Pag.21

Art. 38 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo Pag.22

## **TITOLO VIII SEZIONE SPECIALI**

### **SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI**

Art. 39 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali Pag.22

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 40 Disposizioni finali Pag.22

Art. 41 Norma di salvaguardia Pag.22

Allegato 1 – Parametri di ponderazione tra i dipendenti delle diverse Aree Pag.23

Allegato 2 – Criteri valutazione per la premialità individuale Pag.24

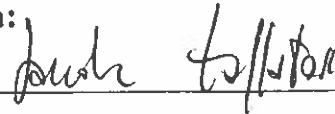
Allegato 3 – Regolamento Incarichi per graduazione, conferimento e revoca Elevate Qualificazioni (già approvato con Provv. C. S. n. 90 del 29.09.2023).

*Mane*  
*A*  
*St*  
*SA*  
*SA*  
*SA*  
*SA*

**Costituzione della Delegazione Trattante**

La Delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL, è così composta:

❖ **Per la parte pubblica:**

- Sandra ZAPPATORE 

- Daniela MACRI' \_\_\_\_\_

- Francesco PANESE 

- \_\_\_\_\_

❖ **Per la parte Sindacale:**

i rappresentanti della RSU aziendale:

- Milena BIANCO 

- Aldo DIDONFRANCESCO 

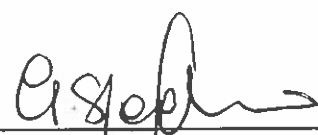
- Luciano LIPPOLIS 

- \_\_\_\_\_

i rappresentanti delle OO. SS. Territoriali:

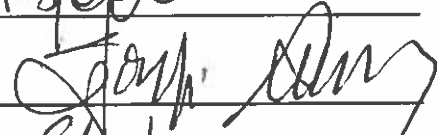
- Giovanna SPAGNOLO





- Giorgio RAUSA





- Elio GIANNUZZI





- Paolo TAURINO



\_\_\_\_\_

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I - APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

#### Art. 1 Finalità

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

#### Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato (di seguito CID) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CID si applica a tutto il personale in servizio presso ARCA Sud Salento, escluso i Dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

#### Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato acquista efficacia quando:
  - a) sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
  - b) sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. (se non sottoscritto da tutte, almeno da quelle che rappresentano la maggioranza dei lavoratori con riferimento alla media del dato associativo e dei voti riportati alle elezioni della RSU) firmatarie del C.C.N.L.;
  - c) sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo controllo sulla compatibilità dei costi.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi del CID definito dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.
3. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche che riguardano il presente CID nonché per tutte le materie di cui all'art. 7 del nuovo CCNL 2019-2021.
5. Qualora le modifiche, integrazioni ed interpretazioni non abbiano carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.

#### Art. 4 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CID ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modificato del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio, possibilmente attraverso l'invio del testo in posta elettronica, e la obbligatoria pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CID, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della

More

AT

SM

ARCA

ARCA

2  
ARCA

scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. 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.
5. Per quanto non previsto nel presente CID si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CID nell'anno precedente. In tale sede le Parti possono ricontrattare la ripartizione del Fondo qualora ne sia stata data formale disdetta della contrattazione precedente o qualora in sede di verifica si renda necessario effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.
7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "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.
8. Ogni riferimento nel presente CID alla figura del Dirigente è intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### CAPO I - SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 5 Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e Soggetti Sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si attua con le modalità previste dagli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/11/2022.

#### Art. 6 Interpretazione autentica clausole controverse

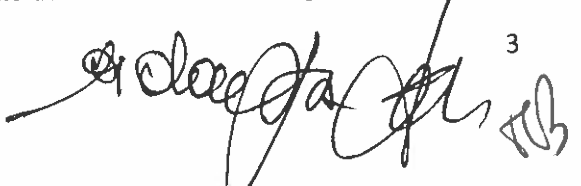
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CID, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, **le Parti si incontrano** entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo 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 CID.
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

#### Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni 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. 8 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono

dt gr SRK  3

utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazione che non dovessero concordare con i locali o aree comunicate sono tenute a comunicare entro 24 ore dalla richiesta la disponibilità di diversi locali o aree ove effettuare le assemblee concomitanti tra più Enti.

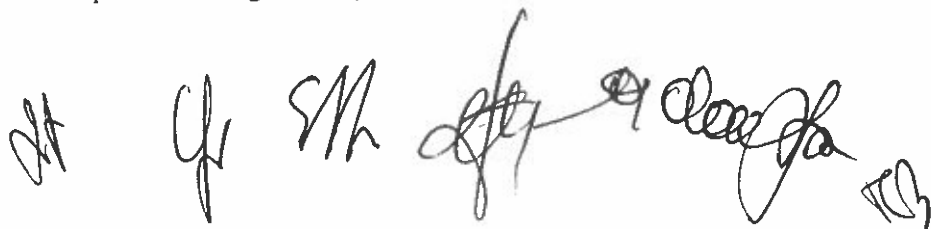
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. e dalla RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di Dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni Dirigente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. L'Amministrazione provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini-utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

#### Art. 9 Diritto di affissione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 c. 2 lett. A) - B) del CCNL 2019/2021, e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali di cui al predetto art. 7 c. 2 let. B), hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet dell'Ente. Contestualmente al diritto di affissione di cui al comma precedente, l'Ente istituisce sul proprio sito istituzionale una bacheca elettronica sindacale accessibile al personale dipendente.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL, nonché della RSU, sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 e dalla RSU anche utilizzando la posta elettronica, la rete intranet e la bacheca sindacale elettronica.

#### Art. 10 Comitato Unico di Garanzia

1. La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto, per le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. Il Comitato unico di garanzia (CUG) contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Le parti, pubblica e sindacale, si impegnano a tener conto delle proposte che saranno formulate dal Comitato Unico di Garanzia, e si riservano di concordare, le misure volte a favorire effettive pari opportunità e gli interventi che saranno ritenuti necessari per la realizzazione delle azioni positive sulle pari opportunità, sul fenomeno del Mobbing, sul lavoro agile, ed ogni altra situazione dovesse interessare i diritti e le esigenze dei lavoratori.
4. Ai sensi della normativa in vigore, con Delibera del Commissario Straordinario n. 55 del 07.06.2013 è stato istituito presso l'Ente il C.U.G. (rinnovato nelle nomine con atto dirigenziale n. 493 del 15.17.2021), al quale compete l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali. A richiesta, il C.U.G. può svolgere il compito di raccogliere segnalazioni dai dipendenti e formulare proposte in ordine ai medesimi temi.



## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

#### Art. 11 Definizione procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. 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. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019- 2021 applicato con Determina Dirigenziale n. 284 del 27/03/2023.
3. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione, che aveva precedentemente acquisito progressioni economiche orizzontali in posizioni economiche diverse da quella di accesso alla categoria, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.
4. 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, i “differenziali stipendiali” previsti dal CCNL 2019-2021.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:
  - negli ultimi **due anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
  - negli ultimi **due anni** non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore 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.
  - abbiano maturato un periodo minimo di servizio continuativo di 24 mesi (anche presso altre amministrazioni e/o con contratto part-time), nella posizione economica/differenziale stipendiale immediatamente inferiore, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione;
  - abbiano conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale, ai sensi del “Regolamento del ciclo di gestione delle Performance” vigente, pari o superiore a punti 70 calcolando la media aritmetica delle tre valutazioni. Nel caso di mancanza di valutazione di uno degli anni del triennio, la media si calcola sulle valutazioni esistenti.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni del dipendente in comando o distaccato, ricadenti nel triennio preso in considerazione ai fini della suddetta procedura.
7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione. Per il personale in

*[Handwritten signatures and initials]*

distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da accordi annuali stabiliti in Delegazione Trattante.
9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
10. La procedura è avviata, in fase di prima applicazione, entro 60 giorni dalla stipula del presente CID, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di marzo dell'anno di riferimento, e comunque in conseguenza dell'accordo decentrato sottoscritto in Delegazione Trattante richiamato al punto "8.", nel quale vengono determinate le risorse disponibili ed il numero di differenziali stipendiali da attribuire a ciascuna Area.
11. Per ogni procedura sarà pubblicato apposito avviso nel quale saranno indicati i requisiti di partecipazione ed il termine entro cui dovrà essere presentata la domanda e la documentazione necessaria. La verifica sul possesso dei requisiti, sarà effettuata dall'Ufficio del Personale entro sessanta giorni successivi alla scadenza per la presentazione delle domande. L'elenco dei candidati ammessi e non ammessi alla procedura di progressione sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Tale forma di pubblicità costituirà notifica ad ogni effetto di legge e non sarà data pertanto ulteriore comunicazione in merito. Eventuale ricorso in merito potrà essere presentato nei 10 gg. successivi alla pubblicazione dell'elenco delle domande accolte.
12. Gli elementi che concorrono alla valutazione sono quelli di cui alla tabella seguente con il massimo punteggio attribuibile per ogni categoria di punteggio:

Performance Individuale	Esperienza maturata nella posizione economica o differenziale in godimento	Competenze acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi	TOTALE
max 70 punti	max 20 punti	max 10 punti	100

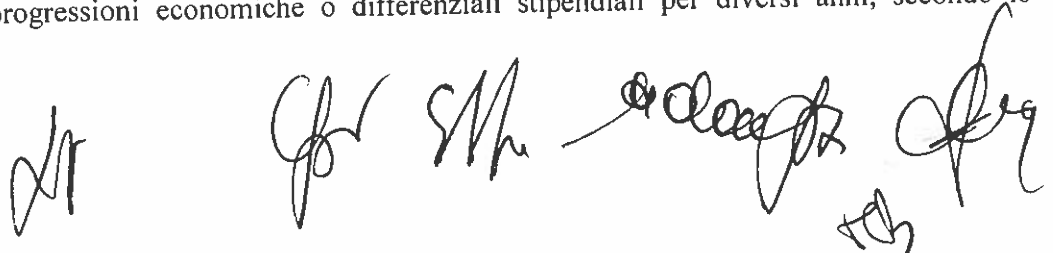
I punteggi verranno attribuiti seguendo i criteri di seguito dettagliati:

- **PERFORMANCE INDIVIDUALE** – si calcolerà la media aritmetica del punteggio conseguito nelle valutazioni della Performance ai sensi del "Regolamento del ciclo di gestione delle Performance del dipendente" per gli ultimi 3 anni. In caso di mancanza di continuità delle valutazioni per giustificati motivi, saranno prese in considerazione le valutazioni esistenti. Il risultato della media sarà rapportato al punteggio massimo raggiungibile mediante calcolo proporzionale;
- **ESPERIENZA MATURATA** – fino al raggiungimento massimo di punti 20  
Punti 3 per ogni anno di servizio nella posizione economica/differenziale stipendiale in godimento (per frazioni inferiori all'anno, punti 0,25 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni);
- **COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE** – fino al raggiungimento massimo di punti 10
  - Corso di aggiornamento della durata minima di 4 ore Punt 0,50;
  - Corso di aggiornamento della durata da 8 a 12 ore senza valutazione finale Punt 1,00;
  - Corso di aggiornamento della durata da 8 a 12 ore con valutazione finale Punt 1,50;
  - Corso di aggiornamento della durata oltre 12 ore senza valutazione finale Punt 2,00;
  - Corso di aggiornamento della durata oltre 12 ore con valutazione finale Punt 2,50;

La formazione valutabile è quella effettivamente svolta in ossequio al Piano di Formazione approvato annualmente dall'Ente ed acquisita dal dipendente dalla data dell'ultima progressione economica/differenziale stipendiale ottenuta, ovvero dalla data di assunzione in mancanza di progressioni acquisite, e fino al 31/12 dell'anno precedente a quello oggetto dell'avviso di progressione interna alle aree.

Per la formazione acquisita negli anni precedenti alla prima approvazione del Piano della Formazione, saranno valutati, come sopra definito, i corsi/seminari preventivamente autorizzati dal Dirigente di competenza con atto Determinativo o comunicazioni formali.

Al punteggio finale così determinato, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo per i dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche o differenziali stipendiali per diversi anni, secondo lo schema seguente:





Punteggio aggiuntivo	Esperienza nella posizione economica o differenziale stipendiale in godimento
1% del punteggio finale	compresa tra 6 anni e 9 mesi e 8 anni
2% del punteggio finale	compresa tra 8 e 9 anni
3% del punteggio finale	superiore a 9 anni

13. L'attribuzione dei punteggi ai singoli candidati, verrà effettuato dal Dirigente del Servizio "Direzione Generale" – Ufficio "Risorse Umane".
14. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati al punto "12." del presente articolo del CID, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente. In caso di parità di punteggio prevarrà il candidato con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità quello più giovane.
15. Le risorse stanziare e non utilizzate per l'attribuzione dei differenziali stipendiali definite nell'accordo decentrato saranno utilizzate ad incremento del fondo di produttività dell'anno di riferimento.
16. Le graduatorie formulate con i punteggi attribuiti, saranno notificate ai partecipanti di ogni area. Entro 15 giorni dalla notifica, gli interessati possono presentare ricorso utile alla revisione della propria posizione. Per la presentazione e l'esame del ricorso si fa riferimento alla seguente procedura descritta:
- viene stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Nel ricorso, il ricorrente dovrà indicare un rappresentante della OO. SS. alla quale aderisce o conferisce apposito mandato. Il ricorrente potrà anche farsi assistere da un Avvocato all'uopo indicato;
  - il ricorso dovrà essere consegnato, nei termini fissati dall'avviso, all'Ufficio del Personale e indirizzato alla Commissione che dovrà esaminarlo – composta dal Direttore Generale dell'Ente, dal rappresentante sindacale indicato dal ricorrente e da un rappresentante della RSU aziendale scelto a maggioranza. In caso di incompatibilità e/o impedimento da parte di tutti i componenti della RSU, la stessa indicherà un altro dipendente;
  - il ricorso dovrà essere esaminato nei 10 giorni successivi ed il risultato dovrà essere notificato al ricorrente dalla predetta Commissione nei successivi 5 giorni;
  - alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U. sarà permesso, a richiesta, la visione di tutti gli atti e documenti istruttori che hanno concorso alla formulazione della graduatoria.
  - ogni contro-interessato potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.
17. In assenza di ricorsi, o concluse le eventuali procedure di cui al comma precedente, l'ente procede alla pubblicazione della graduatoria definitiva sul sito istituzionale dell'Ente. Tale forma di pubblicità costituirà notifica ad ogni effetto di legge e non sarà data pertanto ulteriore comunicazione in merito.
18. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.
19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 102 del CCNL 2019-2021.
20. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera tra aree, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

#### Art. 12 Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree nei limiti del 50% del fabbisogno triennale del personale.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con

*[Handwritten signatures and initials]*

procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree effettuate ai sensi del presente comma sono in deroga al 50% previsto al comma 1.

3. Con apposito regolamento, l'Ente, **previo Confronto**, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

## CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 13 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. La definizione, le procedure per l'attribuzione e la pesatura sono oggetto di apposito regolamento già approvato, previo confronto, e che viene allegato al presente CID.
3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E. Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E. Q. (performance individuale) ed al Grado di Raggiungimento degli Obiettivi G. R. O. (performance organizzativa).
4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è distribuita in misura direttamente proporzionale alla valutazione assegnata dal Dirigente con la scheda della Performance Individuale, ed in funzione del G. R. O. (grado di raggiungimento degli obiettivi) assegnato dal Dirigente al Responsabile di E. Q. quale performance organizzativa e comportamento organizzativo.
5. La valutazione del risultato degli incaricati di E. Q. è la risultante della valutazione espressa dal dirigente responsabile, secondo i criteri previsti nel Regolamento della Performance vigente;
6. Il compenso sarà corrisposto agli incaricati:
  - a) in misura proporzionale al periodo dell'incarico;
  - b) in funzione del voto assegnato nella scheda annuale di valutazione, prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente. (regolamento della performance).
7. Al soggetto titolare di E. Q. sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
8. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di E. Q., si applica la seguente tabella:

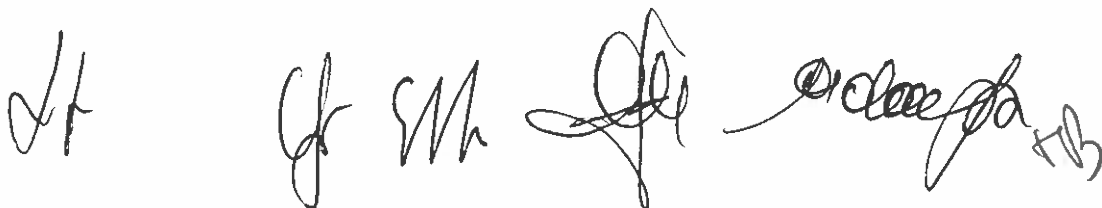
Compensi di cui all'art. 20 del CCNL 2019-2021	Riduzione quota retribuzione di risultato
fino ad € 13.000,00	nessuna riduzione
da € 13.000,01 a € 20.000,00	10%
oltre € 20.000,00	30%

9. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi.

10. La quantificazione dell'indennità di risultato avverrà con le seguenti modalità:

- l'importo destinato complessivamente alla retribuzione di risultato viene diviso per la sommatoria delle singole valutazioni di ogni E. Q. e moltiplicato per la valutazione attribuita a ciascuna E. Q.;
- alla somma così determinata per ogni E. Q., si applicano le riduzioni previste nella tabella di correlazione di cui al comma 8;

11. Le economie rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al precedente comma 8 saranno ripartite in misura egualitaria tra i titolari di E. Q. non destinatari delle riduzioni di correlazione.



## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO II – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

**Art. 14 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro**

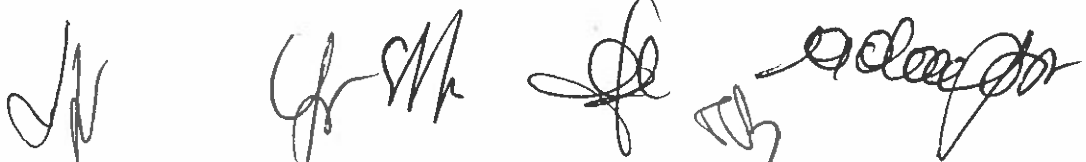
1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le Parti, alla presenza del 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.
4. 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.
5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
  - eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.
6. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - a) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - b) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - c) il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
  - d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

**Art. 15 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi**

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi all'utenza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

**Art. 16 Servizio Sostitutivo Mensa**

1. Il personale ha diritto ad usufruire del buono pasto sostitutivo della mensa di cui all'art. 35 del CCNL 2019-2021, quando la prestazione dell'attività lavorativa effettuata al mattino si protragga 60 minuti oltre l'orario massimo di uscita concesso in flessibilità fissato nell'art. 18 del presente CID, a condizione che, durante la stessa giornata, sia stato completato il numero di ore previsto (6:30) e sia stata rispettata una pausa non inferiore a trenta minuti.
2. Di norma il buono pasto spetta nei giorni di rientro pomeridiano (martedì), e negli altri giorni *previa autorizzazione ad effettuare la prestazione oltre l'orario di servizio da parte del Dirigente di servizio.*



3. I lavoratori dell'Ente hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al precedente comma 1.
4. Hanno diritto al buono pasto tutti i dipendenti che prestino attività lavorativa presso la sede dell'Ente ivi compresi quelli in posizione di comando, purché sussistano le condizioni di cui al comma 1.
5. Il diritto al buono pasto si matura anche nei casi di prestazione di lavoro straordinario, recupero ore non lavorate, e per altre attività lavorative a qualsiasi titolo prestate.
6. Il valore del buono pasto viene confermato nella misura unitaria di € 7,00.

**Art. 17 Motivazioni per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n.66/2003, 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.
2. Le Parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.
3. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane, con specifico accordo la contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il predetto periodo di 13 settimane.

**Art. 18 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.
2. L'orario di lavoro di tutti i dipendenti dell'Ente è determinato in 36 ore settimanali, suddivise in 5 giorni lavorativi con un rientro pomeridiano attualmente fissato nel giorno di **martedì**, tutto l'orario eccedente le 36 ore è considerato giuridicamente prestazione straordinaria, al di fuori di quello svolto per il recupero del debito orario accumulato precedentemente. Le ore di prestazione straordinaria 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.

L'articolazione dell'orario di servizio è così fissata:

- dalle ore 7.45 alle ore 14.15 e dalle ore 14.45 alle ore 18.15 per il rientro pomeridiano.
3. Fermo l'orario di servizio fissato al precedente comma 2. sono previste le seguenti fasce temporali di flessibilità entro le quali è consentito l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera:
    - l'ingresso può avvenire dalle ore 7.30 sino alle ore 8.45 e l'uscita a partire dalle ore 13.15 e fino alle ore 14.30;
    - per il rientro pomeridiano l'ingresso può avvenire dalle ore 14.30 e fino alle ore 15.15 e l'uscita a partire dalle ore 17.45 e fino alle ore 19.00.
  4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro nove mesi successivi, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Dirigente.
  5. 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;
    - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
    - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
    - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.



### Art. 19 Turnazioni

1. L'attuale organizzazione dell'Ente non prevede prestazioni lavorative svolte in turnazione dal personale. Qualora, in futuro, dovesse sorgere tale esigenza, l'Ente potrà istituire – sulla base delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021 – turni giornalieri di lavoro, stabilendo, previa contrattazione tra le parti, i criteri per la rotazione del personale e le modalità di articolazione oraria giornaliera.
2. In presenza di particolari situazioni personali e familiari, sarà possibile escludere, dall'effettuazione dei turni programmati, i lavoratori che si trovino in tali situazioni.

### Art. 20 Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca 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 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.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.
3. 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.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, 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.
10. 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. 21 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023, nella misura di € 8.583,75 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla ripartizione delle risorse ad ogni Servizio, 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, con cadenza trimestrale, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, 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

More

- l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario, deve avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente, su proposta del Responsabile di U.O.C., e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. L'autorizzazione del Dirigente, in questi ultimi casi, è comunque da acquisire tempestivamente. 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, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata, solo nei casi di effettivo lavoro straordinario effettuato per esigenze di servizio, escludendo specificatamente le ore accumulate dal dipendente in banca ore a causa della flessibilità oraria concessa.
  6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
  7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
  8. La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, limite previsto dal VI comma dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000, ovvero il limite settimanale massimo insuperabile di 48 ore, sancito dall'art. 4 comma 1 del D. L.gs. 66/03 e ss.mm. ii.

**Art. 22 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella 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 istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate (con la maggiorazione di cui al punto 6 del precedente Articolo) e le ore lavorate in più per l'utilizzo nel limite complessivo annuo di ore 40, da potersi utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 30% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra può essere elevato.
3. Le ore accantonate per lavoro straordinario, possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Contestualmente alle verifiche stabilite dal comma 4 del precedente articolo, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore.

**CAPO II FORMAZIONE**

**Art. 23 Formazione e aggiornamento**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CID.
2. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, e predispone il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL 2019-2021

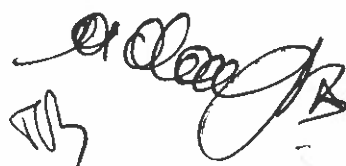
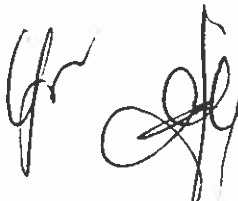
*[Handwritten signatures and initials]*

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Nel caso in cui la rilevanza del programma formativo da attuare dovesse richiedere un maggior impegno finanziario, le parti fissano nella percentuale del 2,0 % annuo della spesa complessiva del personale il limite massimo da destinare alla formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale.
6. Per la somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento si applicano le disposizioni di legge vigenti.
7. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite negli enti sotto le 71 unità, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
8. 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.
9. 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. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
10. Nell'ambito dei piani 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.
11. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento e comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciato una certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciato allo stesso.
12. La formazione prevista per gli Addetti ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, designati e/o nominati all'interno dell'Ente, è obbligatoria per lo svolgimento di tali mansioni. La frequenza dei moduli di formazione, così come previsto dalla normativa, costituisce credito formativo permanente e/o soggetto ad aggiornamento. (D. Lgs. 81/2008 e successivo accordo Governo regioni vigente).
13. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
14. Annualmente, l'Ente informa le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

### CAPO III DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

#### Art. 24 Disciplina e trattamento della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa 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 OO.SS. e la RSU le



*Handwritten notes:*  
JK  
NOME

prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.

2. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL 2019-2021.

#### Art. 25 Copertura Assicurativa

1. Ai sensi dell'art. 58 del CCNL 2019-2021, l'Amministrazione garantisce le coperture assicurative ai dipendenti nelle modalità elencate ai punti seguenti.
2. L'Ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 16 e ss. del CCNL del 2019-2021, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci.
3. L'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, delle autovetture dell'Ente.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge all'assicurazione obbligatoria.
5. In difetto sulle predette coperture assicurative, il risarcimento del danno e le relative spese per la difesa legale saranno sostenute direttamente dall'Ente.
6. Tutte le coperture assicurative per danni devono comprendere il personale dell'Ente durante l'attività ordinaria, straordinaria, *in itinere* e durante lo svolgimento di particolari compiti assegnati, anche in qualità di addetti alla sicurezza, sia presso la sede dell'Ente che fuori da essa.

## TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I - LAVORO A TEMPO PARZIALE

#### Art. 26 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore percentuale, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle E.Q.
2. Tra i casi da indicare nell'apposito accordo di cui al comma precedente, tra le gravi situazioni familiari va individuata quella concernente l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 40%.
3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o all'implementazione delle ore di lavoro, su loro richiesta, qualora nel piano occupazionale sono previsti posti vacanti da coprire attraverso procedure assunzionali di pari profilo professionale.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, inoltre, 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

## TITOLO VI LAVORO A DISTANZA

### CAPO I - LAVORO AGILE

#### Art. 27 Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.



2. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. n.81/2017, le Parti successivamente alla fase di confronto, che dovrà disciplinare:
  - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
  - i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
  - i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenza dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.
3. A tale scopo il nuovo modello di organizzazione del lavoro da adottare negli ambiti organizzativi e professionali, sarà predisposto dall'Amministrazione e previa intesa, adottato dalla stessa. Analogamente dovrà pronunciarsi il CUG per le materie allo stesso espressamente demandate.
4. Nelle more dell'approvazione del regolamento, il Dirigente del Personale, sentito il Dirigente del Servizio, potrà concedere, compatibilmente con le esigenze organizzative e previa intesa sull'articolazione con il lavoratore interessato, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.
5. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

## CAPO II – ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

### Art. 28 Lavoro da remoto

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.
2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

## TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 29 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, anche limitatamente alla parte stabile dello stesso Fondo, al fine di garantire continuità e procedere agli istituti contrattuali.
3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. La parte Variabile del Fondo può essere aumentata con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della L. 449/1997 così come previste dall'apposito Regolamento approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 117 del 22.12.2010;
5. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021, alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di

programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.

6. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:

- a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
- b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;

e sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.

7. Le risorse di cui al comma 6 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno;
- e) indennità di reperibilità
- f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- g) indennità per specifiche responsabilità;
- h) indennità di funzione;
- i) indennità di servizio esterno;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge;
- k) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
- l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
- m) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

8. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una specifica fattispecie di lavoro che non legittima l'erogazione di più indennità per la medesima fattispecie lavorativa. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.

9. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Dirigente del Servizio. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal precedente comma 7, sono utilizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento, le eventuali economie derivanti dall'erogazione dei premi relativi alla performance sono destinati ad incrementare le risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo.

10. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazioni secondo i seguenti criteri:

- a) le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione decentrata;
- b) le risorse stabili devono essere prioritariamente destinate ad istituti economici stabili e successivamente ad istituti economici variabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo decentrato;
- c) le economie che si rendono disponibili a seguito di cessazioni di personale a qualsiasi titolo nell'anno precedente, già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, sono prioritariamente destinate al finanziamento di quote di nuovi differenziali stipendiali ove sussista personale che ne abbia maturato i requisiti previsti. Le somme non utilizzate saranno destinate a finanziare gli istituti di cui al comma 6;
- d) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;

**Art. 30 Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

1. L'Ente corrisponde 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 precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attinge con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie sopra indicate.

4. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: *agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi*), *macchinari (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa)*, attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica/nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attinge con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie sopra indicate.

5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante ed equipollente come da contratto) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi, è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

- a) personale esposto a disagio € 2,00/giorno;
- b) personale esposto a rischio € 2,00/giorno;
- c) personale con funzioni di agente contabile: € 2,00/giorno;

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

### Art. 31 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Gli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019-2021 possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che comunque non risulti incaricato di funzioni di E.Q., dà titolo ad una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito riportate:

Personale dell'Area dei Funzionari ed E.Q.:

- personale non compreso nella disciplina delle E.Q., al quale sono assegnati procedimenti lavorativi che richiedono elevata professionalità, conoscenze pluri-specialistiche e capacità di coordinamento di altro personale Euro 4.000,00
- personale non compreso nella disciplina delle E.Q., cui siano assegnate attività di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi amministrativi Euro 3.500,00

Personale dell'Area degli Istruttori:

- personale con conoscenze pluri-specialistiche e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento, che abbia sia relazioni organizzative interne, sia relazioni con gli utenti anche complesse, di natura diretta e negoziale Euro 3.000,00
- personale cui siano assegnate una o più procedure istruttorie che svolge attività di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi amministrativi Euro 2.500,00
- personale cui siano assegnate attività caratterizzate da media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili Euro 2.000,00

Personale della'Area degli Operatori Esperti:

- personale che svolge attività caratterizzate da relazioni organizzative interne e da relazioni esterne di tipo indiretto e formale, nonché relazioni con gli utenti di natura diretta Euro 1.500,00

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta mensilmente in 13/13mi, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Dirigente. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola della proporzionalità del compenso.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.

### Art. 32 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge.

Le risorse di cui al comma 1 saranno così destinate:

**A - alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: il 60%**

**B - alla PERFORMANCE INDIVIDUALE: il 40%**, da cui sarà detratto l'importo destinato alla "differenziazione della premialità individuale" di cui al successivo articolo 33 del presente CID.

18

A) Le risorse destinate alla **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**, saranno ripartite al personale, in base criterio del parametro individuale di area, rapportato al grado di raggiungimento obiettivi dell'Ente. Si intende con le sigle:

- **POE** (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ENTE) (totale delle risorse destinate – 60%);
- **GRO** (GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI) dell'Ente, (validato in percentuale dall'O. I. V.);
- **PIA** (PARAMETRO INDIVIDUALE AREA), previsti nell'allegato 1 del presente CID;
- **SPIA** (SOMMATORIA PARAMETRO INDIVIDUALE AREA), somma dei parametri individuali di area di tutti i dipendenti).

Il calcolo del **BENEFICIO INDIVIDUALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (BIPO)** spettante a ciascun dipendente è determinato dalla seguente formula:

$$\text{BIPO} = \frac{\text{POE} \times \text{GRO} \times \text{PIA}}{\text{SPIA}}$$

B) Le risorse destinate alla **PERFORMANCE INDIVIDUALE**, saranno ripartite in base al criterio del parametro individuale corretto come di seguito definito:

Il **PARAMETRO INDIVIDUALE DI AREA CORRETTO (PIAC)**, viene determinato preventivamente moltiplicando il parametro individuale di area per la valutazione conseguita dal dipendente nell'anno di riferimento, diviso il punteggio massimo di valutazione, con la seguente formula:

$$\text{PIAC} = \frac{\text{PIA} \times \text{PVI}}{\text{PVM}}$$

dove per:

- **PIA** si intende il **PARAMETRO INDIVIDUALE AREA** (allegato 1 del presente CID);
- **PVI** si intende il **PUNTEGGIO VALUTAZIONE INDIVIDUALE** dato dalla scheda di valutazione dell'anno di riferimento;
- **PVM** si intende il **PUNTEGGIO VALUTAZIONE MASSIMA**, pari a 100;

Il calcolo del **COMPENSO INDIVIDUALE PERFORMANCE (CIP)** spettante a ciascun dipendente avverrà attraverso una ripartizione proporzionale delle risorse complessivamente destinate alla performance individuale, in rapporto al **PARAMETRO INDIVIDUALE CORRETTO** correlato, e determinato dalla seguente formula:

$$\text{CIP} = \frac{\text{PI} \times \text{PIAC}}{\text{SPIAC}}$$

dove per:

- **PI** si intende la **PERFORMANCE INDIVIDUALE**, ovvero la somma destinata complessivamente alla performance individuale;
- **PIAC** si intende il **PARAMETRO INDIVIDUALE AREA CORRETTO (PIAC)** (parametro area x valutazione individuale)
- **SPIAC** si intende la **SOMMATORIA del PARAMETRO INDIVIDUALE AREA CORRETTO (SPIAC)** (la somma dei parametri corretti di tutti i dipendenti)

2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, in maniera proporzionale al servizio effettivamente prestato nell'Area (ex categoria) di inquadramento, in seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al D.lgs. n. 74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate), 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 destinate alla performance individuale.
4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il

mese di aprile. Le parti concordano di inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti/E.Q., fattori di misurazione penalizzanti per soggetti che non adempiano a quanto previsto nel presente articolo.

5. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi dei Servizi saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di giugno di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo Interno di Valutazione ed alla valutazione da parte dei Dirigenti.
6. Ai fini della ripartizione dei premi di performance ai dipendenti, si utilizzano le schede di valutazione ed i criteri stabiliti dal Regolamento delle Performance vigente.

#### **Art. 33 Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata per ogni Area, e che abbiano svolto almeno *nove mesi* di servizio nell'anno oggetto della premialità, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 80 c. 3 del CCNL 2019-2021, pari al 30% delle risorse destinate alla "performance individuale" di cui al precedente art. 32. Tale maggiorazione è attribuita al 40% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata (Il calcolo percentuale per determinare il numero complessivo degli aventi diritto sarà effettuato sul totale dei dipendenti interessati per ogni Area, arrotondando il numero sempre per eccesso).
2. La misura di detta maggiorazione, è suddivisa per Area dei dipendenti in funzione dell'incidenza del personale avente diritto al beneficio, correlando l'importo alla pesatura per ogni Area dettagliata nell'Allegato 1 (esclusi i titolari di E.Q.), l'importo così determinato sarà suddiviso ai dipendenti di ogni Area, in misura proporzionale al punteggio dell'ulteriore valutazione conseguita dal dipendente. L'attribuzione avverrà in ordine di graduatoria;
3. L'ordine di graduatoria è determinato dal voto attribuito dal Dirigente sulla base dei criteri di valutazione riportati nell'Allegato 2 "scheda di valutazione premialità individuale" del presente CID.
4. Nella graduatoria per l'accesso alla premialità individuale, a parità di punteggio, prevarrà il lavoratore che non ha già ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente, ed in caso di ulteriore parità tra dipendenti che non l'hanno percepita negli anni precedenti, la maggiorazione del premio individuale è attribuita al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità tra i dipendenti verrà attribuito al dipendente con la minore anzianità anagrafica.

#### **Art. 34 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale aggiuntiva, come segue:

<b>Compensi per disposizioni di legge</b>	<b>Riduzione quota premio Performance Individuale</b>
fino ad € 13.000,00	nessuna riduzione
da € 13.000,01 a € 20.000,00	10%
oltre € 20.000,00	30%

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente incrementano le risorse variabili destinate alla Performance degli altri dipendenti.

#### **Art. 35 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione**

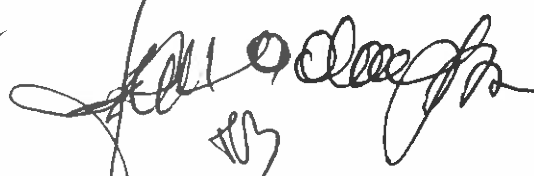
1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate;
2. L'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio, e per tale attività è comunque riconosciuto un beneficio economico commisurato alla durata del corso e all'attività richiesta eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa.
3. Le risorse rientrano nella spesa della formazione e vanno ad incrementare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.79, comma 2 lett. c), del CCNL 2019-2021.

### Art. 36 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:
  - il Dirigente o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
  - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
  - il piano quantifica l'entità del risparmio;
  - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
  - il Dirigente o la Conferenza di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
  - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. n.98/2001, convertito nella Legge n.111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

### Art. 37 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e art. 45 del D. Lgs. n. 36/2003;
  - b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);
  - c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
  - d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
  - e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
  - f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU - TARI*).
  - g) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);
  - h) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
2. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.



**Art. 38 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

1. L'Amministrazione potrà concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - b) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - c) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Per tali finalità, le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, compatibilmente con quanto previsto al comma 2 dell'art. 82 del CCNL, una quota da destinare al welfare aziendale.

**TITOLO VIII SEZIONE SPECIALI**

**SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI**

**Art. 39 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali**

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.
2. Per il personale di cui al comma 1, 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, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

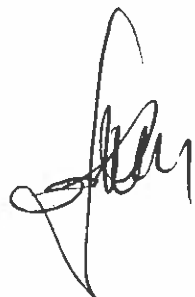
**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 40 Disposizioni finali**

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CID e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

**Art. 41 Norma di salvaguardia**

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.





**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

Parametri di Area da utilizzare per il riparto delle risorse da destinare per la performance organizzativa ed individuale.

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,5
ISTRUTTORI	2
FUNZIONARI	2,5

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE ARCASUDSALENTO	
SCHEDA DI VALUTAZIONE PREMIALITA' INDIVIDUALE ART. 33 DEL CID	
DIPENDENTE	
CATEGORIA	SERVIZIO
ANNO	
PREMIALITA' INDIVIDUALE	PUNTI
1	Capacità di svolgere i compiti individuali assegnati con autonomia ed impegno, nel rispetto dei termini dei procedimenti. (max punti 15) Alto: 11-15 - Medio 6-10 - Basso 1-5
2	Apporto partecipativo individuale e grado di collaborazione con gli altri lavoratori e con i diversi uffici dell'Ente, con capacità di comunicazione ed interazione. (max punti 25) Alto: 17-25 - Medio 9-16 - Basso 1-8
3	Capacità di soluzione delle problematiche inerenti le pratiche assegnate. (max punti 15) Alto: 11-15 - Medio 6-10 - Basso 1-5
4	Capacità di ascolto dell'utenza, finalizzata al miglioramento dei servizi. (max punti 25) Alto: 17-25 - Medio 9-16 - Basso 1-8
5	Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza acquisita per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze. (max punti 10) Alto: 8-10 - Medio 4-7 - Basso 1-3
6	Presenze in servizio, a condizione che non siano stati adottati provvedimenti disciplinari definiti (max punti 10) In caso di assenza di provvedimenti disciplinari: Presenza uguale o superiore a 190 giorni lavorativi = ALTO punti 10 Presenza inferiore 190 e sino a 170 giorni lavorativi = MEDIO punti 7 Presenza inferiore a 170 giorni lavorativi = BASSO punti 3 Sono escluse le assenze per congedo di maternità/paternità, congedo parentale, permessi ai sensi dell'art. 33, comma 6, della Legge 104/1992.
<b>TOTALE</b>	

data



Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare  
ARCA SUD SALENTO - LECCE

# REGOLAMENTO

## PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

NOU

Approvato con Provvedimento del Commissario Straordinario

n. 90 del 29.09.2023

## Introduzione

Al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "E.Q."

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. 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 l'eventuale 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.

Le posizioni di lavoro di E. Q. si distinguono 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.

Con il presente regolamento adottato dall'Ente, previo Confronto ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di E.Q., nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, agli incaricati di E. Q. continua ad applicarsi il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di E. Q. può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

E' altresì prevista la possibilità di incrementare il Fondo delle E. Q. (rispetto ai valori complessivamente stanziati per il 2017), con corrispondente riduzione del fondo risorse decentrate dedicato al salario accessorio del rimanente personale. Tale ipotesi può concretizzarsi soltanto a seguito di contrattazione decentrata integrativa e previo accordo negoziale, tra parte datoriale e parte sindacale, sia sulla possibilità, sia sull'entità di questa operazione.

Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Ai titolari di incarico di E. Q., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) 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 dell'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e s.m.i.;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

## Art.1

### Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18, 19, 20 E 21 del CCNL 2019-2021.
2. I Responsabili di U. O. C. (unità operative complesse) e le Alte Professionalità, individuate preventivamente secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente, sono titolari delle Elevate Qualificazioni delle due tipologie definite dalla ai sensi del comma 2, dell'Art. 16 del CCNL 2019-2021.

## Art.2

### Strutture organizzative ed Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi relativi all'area delle Elevate Qualificazioni sono conferiti dai Dirigenti ai dipendenti facenti parte dell'Area dei Funzionari ed E. Q. assunti a tempo pieno indeterminato o, in assenza di questi, anche a personale assunto a tempo determinato.
2. Gli incarichi sono attribuiti annualmente per un periodo massimo di tre anni; il rinnovo deve essere adeguatamente motivato.
3. Nel conferimento dell'incarico si terrà conto dell'esperienza nell'area di competenza e nella qualifica di appartenenza, della professionalità acquisita e dei titoli di studio e professionali.
4. Gli incarichi possono essere revocati anche prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 17 del CCNL 2019-2021;
5. Il personale incaricato di E. Q. è soggetto alla valutazione annuale sui risultati ottenuti nelle attività assegnate sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente. La valutazione positiva, dà diritto alla erogazione della retribuzione di risultato di cui al comma 4 dell'art. 17 del CCNL 2019-2021.
6. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di E. Q. responsabile di U. O. C. e di E. Q. Alta professionalità si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

## Art.3

### Retribuzione di posizione per il Personale incaricato di Elevata Qualificazione.

1. Il trattamento economico accessorio del personale dell'Area dei Funzionari e delle E. Q. incaricato di Elevata Qualificazione è composto dalla **Retribuzione di Posizione** e dalla **Retribuzione di Risultato**. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quelle previste dall'Art. 20 del CCNL 2019-2021.
2. L'importo della Retribuzione di Posizione è determinato in funzione della graduazione di ciascuna Elevata Qualificazione di entrambe le tipologie e delle somme destinate all'indennità di posizione, ed è erogato in tredici mensilità, sulla base delle disponibilità assegnate a tale compenso.

## Art.4

### Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione ai titolari di E.Q.

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di Elevata Qualificazione è determinata in base ai parametri di cui agli allegati A) e B).
2. La pesatura delle Elevate Qualificazioni è di competenza della Conferenza dei Dirigenti, sentito l'O. I. V. (Organismo Indipendente di Valutazione).



3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle quale retribuzione di posizione delle E. Q. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato C).
4. Eventuali economie derivanti dalle indennità di posizione non assegnate, rispetto a quelle previste, nonché le riduzioni effettuate a seguito di incarichi svolti per frazioni di anno e quelle derivanti da valutazione inferiore, ritornano, automaticamente, nella disponibilità del Fondo dell'esercizio di riferimento e sono ripartite - a titolo di indennità di risultato - in misura egualitaria tra i titolari di E. Q. in servizio nell'anno.

#### Art.5

#### Incarico e revoca della Elevata Qualificazione

1. I Dirigenti conferiscono gli incarichi di Elevata Qualificazione con proprio atto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale, previa apposita procedura interna di selezione dei candidati, che dovranno presentare il proprio Curriculum-Vitae in formato Europeo.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento,
3. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che è stabilito nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim da erogare in aggiunta al risultato della posizione di cui si è titolari. L'importo residuo, non utilizzato, potrà incrementare le risorse destinate al risultato di tutti i detentori di E.Q.. Potranno essere attribuiti incarichi ad interim parziali, ma non più di due per la stessa posizione di E.Q., stabilendo che in tal caso l'importo attribuito dovrà essere equamente ripartito tra gli incaricati.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
5. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le controdeduzioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### Art. 6

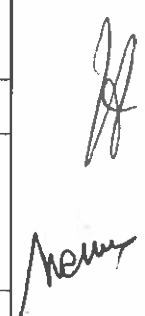





#### Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contrattuali contenute in precedenti atti.
2. Per quanto qui non espressamente previsto trovano applicazione le disposizioni del C. C. N. L. 2019-2021.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle E.Q.  
Responsabili di U. O. C.

SCHEMA TECNICA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI		
<p>La Pesatura delle Posizioni Organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:</p> <p>PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA (n. risorse) <span style="float:right">max punti 10</span></p> <p>COMPLESSITA' PROFESSIONALE DELLE FUNZIONI ASSEGNATE <span style="float:right">max punti 20</span></p> <p>RESPONSABILITA' VERSO L'UTENZA (INTERNA ED ESTERNA) <span style="float:right">max punti 20</span></p> <p>VARIABILITA' DEL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO <span style="float:right">max punti 25</span></p> <p>PROFESSIONALITA' RICHIESTE <span style="float:right">max punti 25</span></p> <p>Per ciascun criterio sono identificati i punteggi ai fini della pesatura. Il punteggio complessivo massimo, ottenibile è 100</p>		
<b>PERSONALE : Punteggio massimo 10 punti</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
STRUTTURA SINO A 2 DIPENDENTI	6 PUNTI	
STRUTTURA CON 3 DIPENDENTI	8 PUNTI	
OLTRE 3 DIPENDENTI	10 PUNTI	
<b>COMPLESSITA' PROFESSIONALE: Punteggio massimo 20 punti</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
ESERCIZIO DI FUNZIONI IN AMBITO OMOGENEO	12 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI PROFESSIONALI SPECIFICHE (tecniche/informatiche/contabili/legali)	13-16 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI CHE RICHIEDONO PROFESSIONALITA' MULTIPLE	17-20 PUNTI	
<b>GRADO DI RESPONSABILITA' VERSO UTENZA (INTERNA/ESTERNA): Punteggio massimo 20 punti</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON GRADO DI RESPONSABILITA' BASSA	12 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON GRADO DI RESPONSABILITA' MEDIA	13-16 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON GRADO DI RESPONSABILITA' ALTA	17-20 PUNTI	
<b>GRADO DI VARIABILITA' DEL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO - MASSIMO 25 PUNTI</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
PREVALENTE STABILITA' NORMATIVA	12 PUNTI	
ELEVATA VARIABILITA' NORMATIVA	13-18 PUNTI	
ELEVATA VARIABILITA' NORMATIVA CHE RICHIEDE COSTANTE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	19-25 PUNTI	
<b>PROFESSIONALITA' RICHIESTE - MASSIMO 25 PUNTI</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
COMPETENZE DI TIPO GENERICI	12 PUNTI	
ATTIVITA' CHE RICHIEDONO ESPERIENZA SETTORIALE	13-18 PUNTI	
ATTIVITA' CHE RICHIEDONO SPECIFICA PROFESSIONALITA' E/O SPECIFICO TITOLO DI STUDIO	19-25 PUNTI	
<b>TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>		

Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle E.Q.  
Alte Professionalità

SCHEMA TECNICA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI		
La Pesatura delle Posizioni Organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:		
COMPLESSITA' PROFESSIONALE DELLE FUNZIONI ASSEGNATE		max punti 20
RESPONSABILITA' VERSO L'UTENZA (INTERNA ED ESTERNA)		max punti 20
VARIABILITA' DEL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO		max punti 20
PROFESSIONALITA' RICHIESTE		max punti 20
Per ciascun criterio sono identificati i punteggi ai fini della pesatura. Il punteggio complessivo massimo, ottenibile è 80		
<b>COMPLESSITA' PROFESSIONALE: Punteggio massimo 20 punti</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
ESERCIZIO DI FUNZIONI IN AMBITO OMOGENEO	12 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI PROFESSIONALI SPECIFICHE (tecniche/informatiche/contabili/legali)	13-16 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI CHE RICHIEDONO PROFESSIONALITA' MULTIPLE	17-20 PUNTI	
<b>GRADO DI RESPONSABILITA' VERSO UTENZA (INTERNA/ESTERNA): Punteggio massimo 20 punti</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON GRADI DI RESPONSABILITA' BASSA	12 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON GRADI DI RESPONSABILITA' MEDIA	13-16 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON GRADI DI RESPONSABILITA' ALTA	17-20 PUNTI	
<b>GRADO DI VARIABILITA' DEL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO - MASSIMO 20 PUNTI</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
PREVALENTE STABILITA' NORMATIVA	12 PUNTI	
ELEVATA VARIABILITA' NORMATIVA	13-16 PUNTI	
ELEVATA VARIABILITA' NORMATIVA CHE RICHIEDE COSTANTE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	17-20 PUNTI	
<b>PROFESSIONALITA' RICHIESTE - MASSIMO 20 PUNTI</b>		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
COMPETENZE DI TIPO GENERICICO	12 PUNTI	
ATTIVITA' CHE RICHIEDONO ESPERIENZA SETTORIALE	13-16 PUNTI	
ATTIVITA' CHE RICHIEDONO SPECIFICA PROFESSIONALITA' E/O SPECIFICO TITOLO DI STUDIO	17-20 PUNTI	
<b>  TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>		

*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*      *Handwritten signature*      *Handwritten signature*      *Handwritten signature*      *Handwritten signature*



## Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle E.Q.

**FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI E.Q. -  
Responsabili di U.O.C.**

<b>PUNTEGGIO Da</b>	<b>FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE</b>
punti 60	5.000,00
punti da 61 a 70	7.000,00
punti da 71 a 80	12.000,00
punti 81 a 90	15.000,00
punti 91 a 100	18.000,00

**FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO D E.Q. -  
Alta Professionalità**

<b>PUNTEGGIO Da</b>	<b>FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE</b>
punti da 44 a 65	8.000,00
punti da 66 a 80	12.000,00

Qualora l'ammontare del fondo, al netto degli importi minimi accantonati per l'indennità di risultato, non dovesse essere sufficiente a coprire le attribuzioni di posizione rivenienti dalla valutazione preventiva delle fasce di appartenenza delle E.Q., si appronterà un criterio di riduzione proporzionale delle indennità per adeguare i compensi alle limitazioni del fondo, precisando che la fascia minima non potrà essere inferiore ad € 5.000,00=.