



Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di  
CALTANISSETTA

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DELL'ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI  
DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA**

Contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2023-2025  
Ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021

**PARTE GIURIDICA**

**Definitivamente sottoscritto il 29/12/2023**

Sommario	7
PREMESSE	5
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1 - Campo di applicazione	6
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 3 - Informazione	6
Art. 4 Confronto	7
Art. 5	8
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	8
Art. 6	9
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	9
Art. 7	9
Clausole di raffreddamento e atti unilaterali	9
Art. 7 bis Interpretazione autentica	10
Art. 8	10
Diritto di assemblea	10
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	11
Art. 9	11
Classificazione	11
Art. 10	11
Norme di prima applicazione	11
Art. 11	12
Progressioni economiche all'interno delle aree	12
Art. 11-bis	14
Progressioni tra le aree	14
Art. 11-ter	14
Progressioni verticali speciali in deroga	14
Art. 12	14
Incarichi di Elevata Qualificazione	14
Art. 13	15
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	15
Art. 14	16
Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ	16
TITOLO IV	17
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	17
Capo I	17
Istituti dell'orario di lavoro	17
Art. 15 Orario di lavoro	17
Art. 16	18
Orario di lavoro straordinario	18
Art. 17	18
Orario multiperiodale	18
Art. 18	19
Pausa	19
Capo II Conciliazione vita-lavoro	19
Art. 19	19
Orario di lavoro flessibile	19
Art. 20	19
Banca delle ore	19
Capo III Ferie e festività	20
Art. 21	20
Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono	20
Art. 22	20
Disciplina delle ferie fruibili ad ore	20
Art. 23	20
Ferie e riposi solidali	20
Capo IV Permessi, assenze e congedi	21
Art. 24	21
Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi retribuiti	21
Art. 25 Diritto allo studio	22
Art. 26	23
Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi brevi	23
Art. 27	23
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	23
Art. 28	24
Congedi per le donne vittime di violenza	24
Art. 29	25
Unioni civili	25
Art. 30	25
Congedi dei Genitori	25
Capo V Formazione del personale	25

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Art. 31.....	25
Destinatari e processi della formazione.....	25
Art. 32.....	26
Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	26
TITOLO V.....	26
Capo I.....	26
Lavoro a tempo determinato.....	26
Art. 33.....	26
Contratto di lavoro a tempo determinato.....	26
Art. 34.....	27
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e insomministrazione.....	27
Capo II.....	28
Lavoro a tempo parziale.....	28
Art. 35.....	28
Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	28
TITOLO VI.....	29
LAVORO A DISTANZA.....	29
Capo I.....	29
Lavoro Agile.....	29
Art. 36.....	29
Definizione e principi generali.....	29
Art. 37.....	29
Accesso al lavoro agile.....	29
Art. 38.....	29
Accordo individuale.....	29
Art. 39.....	30
Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.....	30
Art. 40.....	31
Formazione lavoro agile.....	31
Capo II.....	31
Altre forme di lavoro a distanza.....	31
Art. 41.....	31
Lavoro da remoto.....	31
Art. 42.....	31
Formazione lavoro da remoto.....	31
Art. 43.....	32
Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro.....	32
TITOLO VII.....	33
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....	33
Art. 44.....	33
Determinazione concordata della sanzione.....	33
TITOLO VIII.....	34
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	34
Capo I.....	34
Fondo risorse decentrate.....	34
Art. 45.....	34
Fondo risorse decentrate: costituzione.....	34
Art. 46.....	35
Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo.....	35
Capo II.....	36
Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....	36
(c.d. produttività).....	36
Art. 47.....	36
Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività).....	36
Art. 48.....	37
Incentivazione collegata alla performance.....	37
Art. 49.....	38
Differenziazione del premio individuale.....	38
CAPO III.....	39
ALTRE INDENNITÀ.....	39
Art. 50.....	39
Indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori.....	39
Art. 51.....	39
Indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate.....	39
Art. 52.....	40
Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.....	40
Art. 53.....	40
Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non titolare di incarichi di EQ.....	40
Capo IV.....	43
Compensi derivanti da specifiche norme di legge.....	43
Art. 54.....	43

Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente.....	43
Art. 55.....	43
Criteri delle forme di incentivazione per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016.....	43
TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE.....	43
Art. 56.....	44
Welfare integrativo.....	44
Art. 57.....	44
Previdenza complementare.....	44
Art. 58.....	44
Salute e sicurezza.....	44
Art. 59.....	45
Pari opportunità.....	45
TITOLO IX.....	45
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI.....	45
Art. 60.....	45
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....	45
Art. 61.....	45
Norme finali.....	45

**Richiamata la seguente normativa di rango primario:**

**Art.2, c. 3 D.lgs. n.165/2001:** “L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente** mediante **contratti collettivi** o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”

**Art.45, c. 1, D.lgs.165/2001:** “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”.

**Art.40, c. 3 D.lgs. n.165/2001:** “La contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie e nei limiti** stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.

**Art. 40, c. 3, D.lgs. n. 165/2001:** “... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i **vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** (anche eventualmente di natura economico-finanziaria) o che comportino **oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione (i vincoli del proprio bilancio)**

**Art. 48, c.4 D.lgs. n.165/2001:** “...l’autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con **distinta indicazione dei mezzi di copertura**”;

**PRESO ATTO:**

- CHE con Deliberazione commissariale n. 19 del 06/07/2018 si è proceduto alla individuazione e costituzione delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell’art. 7 del CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali, Personale dei livelli. Contrattazione Collettiva Integrativa
- CHE in data 22/12/2023, a seguito di convocazione prot. n. 12368 del 20/12/2023, si sono riuniti presso la sede di questo Istituto i componenti la Delegazione trattante di parte pubblica, le RSU e il rappresentante provinciale delle OO.SS. di categoria, sottoscrivendo la seguente l’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 (parte normativa) e concluso l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2023 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI, come da Verbale della seduta;
- CHE la suddetta ipotesi è stata sottoposta all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci Revisori per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40-bis del D.lgs 165/2001 e s.m.i.. A tal fine, l’ipotesi di accordo di CCDI 2023/2025 e parte economica 2023, definita dalla delegazione trattante, corredata della relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, con nota prot. n. 12499 del 28/12/2023 è stata inviata a tale organismo il quale con Verbale n. 12 del 29/12/2023 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- CHE con Deliberazione commissariale n. 44 del 29/12/2023 l’Organo di vertice dell’Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 (parte normativa) e il relativo Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2023 (parte economica), sottoscritti dalla delegazione trattante in data 22/12/2023, debitamente certificati dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 12 del 29/12/2023 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

In data 29/12/2023 presso la sede dell'Istituto Autonomo Case Popolari di Caltanissetta, nella persona del Direttore Generale nella qualità di Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. rappresentative di categoria e le RSU stipulano e sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 (parte normativa) e con separato atto l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2023 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2023 – 2025 per disciplinare gli ambiti e le materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Ente.

*Sono presenti:*

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Direttore Generale: Arch. A. Mameli – con funzioni di Presidente.

Dirigente Area Finanziaria-Amministrativa: dott. V. Zafarana

**Sono presenti:**

**PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Direttore Generale: Arch. Antonino Mameli – Presidente;

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

<b>CGIL FP: <u>Polizzi</u></b>	<b>R.S.U.</b>
<b>UIL FP: <u>assente</u></b>	<u>Danilo Rizza</u>
<b>CISL FP: <u>Di Maria - Franzone</u></b>	<u>Pierluigi Campione</u>
	<u>Salvatore Mauro</u>
	<u>Amalia Giugno</u>

## PREMESSE

### CCDI - Struttura del Contratto Integrativo Decentrato Normativo

1. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 7 e 8 del CCNL 2019/2021, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dagli artt. 3, 4 e 5 dello stesso CCNL.
2. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.
3. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per gli utenti. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
  - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.
4. In attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'Ente trasmetterà al Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nei termini di legge, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.

#### 5. INTRODUZIONE DI NORME

Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, le prerogative sindacali, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.NN.LL. di comparto vigenti, come di seguito qui richiamate:

- D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.lgs. 75/2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con Deliberazione Commissariale n. 34 del 16/10/2014;
- Codice di comportamento dei dipendenti approvato con Deliberazione Commissariale n. 31 del 13/10/2017, nonché le norme del codice disciplinare contenute nell'artt. 59-63 del nuovo CCNL 21/05/2018;
- La vigente Performance Organizzativa, disciplinante la articolazione della Struttura operativa dell'Ente nel suo Organigramma e Funzionigramma, in conformità ai principi di cui al vigente Regolamento generale degli Uffici e dei Servizi, approvata con Deliberazione commissariale n. 31 del 26/09/2023, modificata con Deliberazione comm. n. 41 del 21/12/2023;
- il Piano integrato attività ed organizzazione PIAO 2022/2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con modificazione con legge 113/2021, approvato con delibera del C.D.A. n. 4 del 11/01/2023.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dello IACP di Caltanissetta, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.lgs. n. 165/2001".

### Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica da approvarsi con cadenza annuale.
2. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito web istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto e non disciplinato nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) del CCNL 2019/2021 secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di CDA, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 2019/2021, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 48 del CCNL 2019-2021, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

#### Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali in attuazione del successivo Titolo III;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 da *declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*, e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (art.17 comma 6 CCNL 2019/2021);
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
  - j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
  - l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
  - m) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);

- n) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- o) gli andamenti occupazionali;

## **Art. 5**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) le RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, come individuati con apposita Deliberazione dell'Organo di vertice, sono i dirigenti dell'Ente:
  - Direttore Generale – (con funzioni di Presidente);
  - Dirigente Area Finanziaria-Amministrativa – (componente);
  - Dirigente Avvocatura Interna – (componente);
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del vigente CCNL, entro i valori minimi e massime nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
  - i) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del vigente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
  - j) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - k) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
  - l) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - m) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - n) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arcotemporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
  - o) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

- p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- q) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79;
- r) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; s) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

## Art. 6

### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 5, comma 4, di pertinenza di questo Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 5, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del CCNL.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 5 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 CCNL
5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clauseole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t) e ad).
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clauseole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della trattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
8. Il presente contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
9. L'amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

## Art. 7

### Clauseole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 9 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### **Art. 7 bis Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

#### **Art. 8 Diritto di assemblea**

4. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
5. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
6. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

### TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

*Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dal contratto individuale di lavoro come disciplinato dal Titolo IV del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro.*

#### Art. 9 Classificazione

1. Le parti prendono atto che il nuovo CCNL 2019/2021 istituisce un nuovo sistema di classificazione del personale che persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. Il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui al vigente contratto, si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
5. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo e al vigente Regolamento Generale sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, identifica i profili professionali e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019/2021;
6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 CCNL 2019/2021 (Incrementi degli stipendi tabellari).

#### Art. 10 Norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021) è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la disciplina previgente proseguono fino a naturale scadenza.
3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo

ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 1, secondo la Tabella B di Trasposizione.

5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.
6. L'amministrazione definisce, previo confronto di cui all'art. 4 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
  - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
7. Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del vigente CCNL Funzioni locali.

#### **Art. 11**

#### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Tale requisito è valido anche nel caso di anzianità acquisita in altro ente del comparto. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
  - 3) ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 vigente CCNL;
- e) L’attribuzione del differenziale stipendiale avrà decorrenza al 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto l’accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti. L’individuazione delle posizioni economiche ammesse a progressione e la destinazione delle risorse economiche necessarie è effettuata in sede di accordo economico annuale.
- f) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) prevede che al criterio di cui al punto 1 della lettera d) venga attribuito un peso pari al 50% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della stessa lettera d) venga attribuito un peso pari al 20% del totale, mentre al criterio di cui al punto 3 venga attribuito un peso pari al 30% del totale per gli esiti delle attività formative certificate.
- g) Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione “per presa visione e ricevuta copia” della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di Servizio o di Area), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente.
- h) Ai fini dell’ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.
- i) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- j) Le parti concordano di destinare eventuali economie, derivanti da progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie non attribuite ai sensi del precedente comma 2, lett. e), per incrementare in modo proporzionale le posizioni ammesse a progressione nello stesso anno di riferimento nel limite delle risorse destinate.
- k) La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
- l) Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 CCNL (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).
- m) I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).
- n) L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

### **Art. 11-bis** **Progressioni tra le aree**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplina le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
  - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
  - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

### **Art. 11-ter** **Progressioni verticali speciali in deroga**

1. Ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 16/11/2022, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al vigente CCNL del 16/11/2022, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
  - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del vigente CCNL, ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Dette risorse sono destinate integralmente alle progressioni tra le aree.
3. Le procedure valutative di cui al presente articolo sono disciplinate con apposito regolamento di maggior dettaglio che dovrà essere adottato dall'Ente, previo confronto sindacale, entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Contratto decentrato integrativo.

### **Art. 12** **Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. L'Ente, ai sensi dell'art. 3 del vigente Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, in base alle proprie

esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del vigente CCNL. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- 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/odi funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

### **Art. 13**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 12 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, disciplinata da apposito Regolamento degli incarichi di EQ, già Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, sono definiti con apposito Regolamento, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
4. L'importo della retribuzione di risultato è fissato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è erogabile solo in presenza di valutazione positiva e la sua entità è determinata in uno con l'atto di valutazione annuale, effettuato con le modalità previste in apposito Regolamento,
5. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si procede nel seguente modo:
  - a) 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
  - b) 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
  - c) 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
  - d) 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
  - e) 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
6. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo

inferiore a quanto stanziato nell'apposito fondo di bilancio ai sensi dei commi 3 e 4, i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. nell'anno successivo.

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
8. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

#### **Art. 14**

#### **Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ**

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL 2019/2021, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - quote per la progettazione - (art. 67, c.3 lett. c, CCNL 2016-2018; art. 113, del D. lgs n. 50 del 18/04/2016), come disciplinati dal vigente "Regolamento incentivo per funzioni tecniche" (art. 113, del D.lgs. n. 50 del 18/14/2016 nel testo aggiornato con il D.lgs. 56/2017 e la legge n. 96/2017) approvato con Deliberazione commissariale n. 06 del 21/03/2018;
  - compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – (ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014) derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte;
  - nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 attribuiti a titolari di incarico di EQ superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di incarico di EQ e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi dell'art.13 comma 3, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

**TITOLO IV**  
**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**  
**Istituti dell'orario di lavoro**

**Art. 15 Orario di lavoro**

1. Le parti prendono atto che a seguito di contrattazione decentrata del 28/02/2017 e di informazione preventiva ex art. 7 del previgente CCNL del 01/04/1999, con Determinazione della DG n. 81 del 05/06/2017 è stata approvata la vigente disciplina dell'orario di lavoro, di servizio e flessibilità con decorrenza dal mese di giugno 2017.
2. Le parti, con il presente Accordo, confermano la previgente disciplina di cui al precedente comma 1, dando atto che l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, da lunedì al venerdì.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi il predetto arco temporale.
4. Le parti confermano che l'orario di servizio settimanale si articola in termini di flessibilità, di norma, dal lunedì al venerdì, e viene distribuito tra le ore 7,45 e le ore 19,00, nel seguente modo:  
**Mattina:**
  - ammissibilità in entrata dalle ore 7,45 alle ore 8,30;
  - ammissibilità in uscita dalle ore 13,45 alle ore 14,30;**Pomeriggio:**
  - nei giorni di martedì e giovedì, ammissibilità in entrata dalle ore 14,15 alle ore 16,00;
  - nei giorni di martedì e giovedì, ammissibilità in uscita dalle ore 17,15 alle ore 19,00.Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.
5. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:
  - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni
6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate o modificate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto dall'art. 36 del CCNL;
  - b) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 del CCNL.
7. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al precedente comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
8. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
9. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi del successivo art. 16, salvo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL.
10. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia, su richiesta delle parti, possono essere oggetto di modifica e/o integrazione a seguito dalla stipula del presente CCDI, previo confronto dell'Amministrazione con la parte sindacale.
11. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

**Art. 16**  
**Orario di lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. Annualmente, entro il mese di gennaio, ovvero entro 15 giorni dalla approvazione del Bilancio di previsione, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
3. L'Ente si impegna a fornire periodicamente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, su specifica richiesta delle RSU, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.
7. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
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.
9. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario annuo.
10. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
11. 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.
12. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, atte, in particolare, a compensare il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti.

**Art. 17**  
**Orario multiperiodale**

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

**Art. 18**  
**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del vigente CCNL 2019/2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10
2. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti. La pausa deve essere compatibile con l'orario di lavoro previsto al precedente art. 13.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

**Capo II**  
**Conciliazione vita-lavoro**

**Art. 19**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Ente istituisce l'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella **flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente, previa autorizzazione del Dirigente competente, può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui al successivo articolo 18
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza 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 titolari dei benefici di cui alla Legge 104/92 o siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 20**  
**Banca delle ore**

1. La banca delle ore, a norma dell'art. 38bis del CCNL 14/09/2000, è uno strumento operativo per la gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti, consistente nell'accantonamento, su un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre all'orario normale, la cui entità è definita nel presente articolo, come di seguito specificato.
  2. Nel predetto conto delle ore confluiscono, a richiesta specifica del dipendente:
    - a) Ogni eccedenza di orario risultante dalle timbrature effettuate entro la fascia oraria di flessibilità previo consenso del Dirigente o del Responsabile del Servizio.
    - b) Prestazioni straordinarie oltre il normale turno lavorativo (art. 14 presente CCDI). Sono intese le prestazioni lavorative con durata di almeno 30 minuti debitamente e preventivamente autorizzate.
    - c) Prestazioni effettuate per particolari eventi, situazioni, progetti specifici (con esclusione di quelli per i quali sono corrisposti compensi prestabiliti).
    - d) Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 17 del presente CCDI.
    - e) Il ricorso alla "Banca delle Ore" piuttosto che all'istituto dello straordinario potrà avvenire solo con il consenso del lavoratore interessato.
    - f) La "Banca delle Ore" può accumulare fino a 80 ore annuali. I recuperi delle ore prestate saranno concordati dal dipendente con il Dirigente della struttura d'appartenenza, che dovrà autorizzarli
- 

compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

- g) La "Banca delle Ore" può fornire un credito ad ogni dipendente entro il limite di ore annuali stabilito dal precedente comma, utilizzabile eventualmente anche per coprire un'intera giornata e da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
- h) L'utilizzo del credito e la programmazione del recupero debbono essere autorizzati preventivamente dal Dirigente competente.
- i) non è consentito accumulare del debito orario derivante da ritardi oltre la fascia oraria di flessibilità, uscite anticipate, o permessi brevi se non autorizzati.

### **Capo III Ferie e festività**

#### **Art. 21**

#### **Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

1. Per le ferie in congedo ordinario si applica la normativa di cui all'art. 38 del CCNL 2019/2021
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.
3. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orariomultiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

#### **Art. 22**

#### **Disciplina delle ferie fruibili ad ore**

1. L'Ente prevede la fruizione delle ferie ad ore secondo le modalità previste dall'articolo 39 del CCNL 2019/2021, nel rispetto del monte ore annuale previsto dal comma 2 dello stesso articolo.

#### **Art. 23**

#### **Ferie e riposi solidali**

1. Ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 le Parti concordano di istituire la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni data articolazione dell'orario di lavoro settimanale dell'Ente su cinque giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38.
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 permessidi cui all'art. 22 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
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.

#### Capo IV Permessi, assenze e congedi

#### Art. 24 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente interessato, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente e con le seguenti modalità:

- a) **partecipazione a concorsi od esami**, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.
- c) 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisi che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.
- d) per **particolari motivi personali o familiari**, a domanda dell'interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi permessi retribuiti nel limite di 18 ore annue, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

Tali permessi orari retribuiti:

- non riducono le ferie;
- sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL.
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla

legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

- Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f) del presente CCNL esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.
- In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

- e) tre giorni di permesso di cui all' **art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare al Dirigente di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso).
- f) permessi per i **donatori di sangue** e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruito dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- g) I permessi di cui al presente articolo non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di E.Q., le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), CCNL 2019/2021, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### Art. 25

#### Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione, permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della L. n. 300/1970.
4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post- universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancoraparità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 40, comma 1, primo alinea.

#### **Art. 26**

#### **Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi brevi**

- 1) Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
- 2) la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### **Art. 27**

#### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

- 1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico odal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o laprestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione:
  - a. risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamenteal manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedentemaggiore prestazione lavorativa;

fanno altresì eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 del presente contratto (Permessi brevi).

- b. non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
  - c. sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.
2. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
  3. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
  4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
  5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (o specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
  6. Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

## **Art. 28**

### **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'Ente - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 del CCNL 2019 - 2021.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1,

può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del CCNL 2019 - 2021.

#### **Art. 29 Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

#### **Art. 30 Congedi dei Genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui all'articolo 45 del CCNL 2019/2021.

#### **Capo V Formazione del personale**

#### **Art. 31 Destinatari e processi della formazione**

1. 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.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione definiscono 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, comunità di pratica, tenuto conto anche delle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto di cui alle disposizioni dell'art. 67 e dell'art. 69
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ovverossia i presupposti.
8. In sede di confronto di cui al precedente art. 4, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze nel fascicolo personale.

10. In sede di confronto:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative organizzate dagli Ordini professionali destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e contenimento della spesa e dai canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

### **Art. 32**

#### **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.
2. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.
3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.
4. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

## **TITOLO V**

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Capo I**

#### **Lavoro a tempo determinato**

### **Art. 33**

#### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. L'Ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati, non può superare complessivamente il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
3. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal

D.lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
  - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  - d) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
  - e) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.
4. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
  - b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
  - c) Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.8 del CCNL del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
  - d) nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui alla precedente lettera c). La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
6. Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive ai sensi del precedente comma 4.
7. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 60 del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 34**

#### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e insomministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni e le clausole previste dall'art. 61 del CCNL 2019/2021. Nel caso del personale in somministrazione di cui all'art. 52 del CCNL 21/05/2018, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi amministrativi.

**Capo II**  
**Lavoro a tempo parziale**

**Art. 35**  
**Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo integrativo, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari dei richiedenti.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendentigià in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n.81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time

## TITOLO VI LAVORO A DISTANZA

### Capo I Lavoro Agile

#### Art. 36 Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso 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.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

#### Art. 37 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individuale attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

#### Art. 38 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina

l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

1. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

### **Art. 39**

#### **Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione**

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
  - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
  - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.
6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), e fatte

salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

#### **Art. 40** **Formazione lavoro agile**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

#### **Capo II** **Altre forme di lavoro a distanza**

#### **Art. 41** **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
  - a) presso il domicilio del dipendente;
  - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, dinorma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5 del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 42** **Formazione lavoro da remoto**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle

attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità daremoto.

#### **Art. 43**

##### **Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro**

1. Dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente titolo sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000.
2. Fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n.70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente CCNL e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina.

**TITOLO VII**  
**RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

**Art. 44**  
**Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente possono proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.



**TITOLO VIII**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Capo I**  
**Fondo risorse decentrate**

**Art. 45**  
**Fondo risorse decentrate: costituzione**

1. A decorrere dall'anno 2023, la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:
  - a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
  - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
  - c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza dipersonale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
  - d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.
3. L'Ente può altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse variabili di anno in anno:
  - a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
  - b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
  - c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL;
  - d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;
4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, l'Ente può incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. L'Ente destina le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che

finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

6. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.
7. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 CCNL 2019/2021 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.
8. Le parti prendono atto che dal punto di vista delle relazioni sindacali, la costituzione del fondo delle risorse decentrate e la ripartizione di esse fra gli istituti del salario accessorio trovano disciplina negli articoli 79 e 80 del nuovo CCNL 2019/2021. In particolare dalle citate norme si può dedurre che solo la destinazione e la ripartizione delle risorse esistenti sul fondo è oggetto di contrattazione decentrata integrativa fra l'amministrazione, le OO.SS. e la RSU dell'ente, mentre la quantificazione delle risorse e la conseguente costituzione del fondo, sono assunte autonomamente ed unilateralmente dall'amministrazione. Il principio per cui la costituzione e la quantificazione del fondo risorse decentrate è atto unilaterale dell'amministrazione è stato indirettamente confermato anche dall'articolo 40 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'articolo 54 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
9. Le parti convengono, al fine di evitare il sorgere di possibili insanabili conflitti con la parte sindacale nella successiva fase di ripartizione delle risorse, di attivare apposite procedure informative atte a coinvolgere le OO.SS. fin dal momento della costituzione del fondo, fermo restando il principio che in ogni caso l'amministrazione, in questa fase, può procedere unilateralmente.

#### **Art. 46**

#### **Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del nuovo CCNL 2019/2021, suddivise in risorse stabili e variabili, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004, quali trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.
2. Sono inoltre rese annualmente disponibili:
  - le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
  - eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dei commi precedenti, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa collettiva;
  - b) premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse variabili);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 -bis del CCNL 21/05/2018;
  - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - f) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

g) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

4. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del vigente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.
5. Dal 1° gennaio 2023 devono ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.
6. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
7. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80 co. 1, del nuovo CCNL 2019/2021, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

## **Capo II**

### **Criteria generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)**

#### **Art. 47**

#### **Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di Misurazione e Valutazione della performance dei dipendenti allegato al presente CCDI. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 2019/2021 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, con le esclusioni di cui al precedente periodo, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro di cui al precedente art. 34, comma 3, lett. c).
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:
  - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi delle Aree e dei Servizi dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (cd performance organizzativa, già *piani di attività*);
  - b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati ai singoli dipendenti dai Dirigenti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati dal Direttore Generale con il Documento Programmatico di Gestione e della Performance ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale, già *Progetti obiettivo individuali*);
  - c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate con il Documento Programmatico di Gestione e della Performance, anche con riferimento a specifici Servizi, nonché anche

con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i Servizi. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei dirigenti (cd Performance innovativa).

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato almeno 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.
5. Annualmente i dipendenti possono partecipare solo ad una delle modalità di incentivazione della produttività previste dal precedente comma 3, definita di seguito "Struttura operativa".
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
7. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
8. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

#### **Art. 48**

#### **Incentivazione collegata alla performance**

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 2019/2021 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel Documento Programmatico di Gestione e della Performance tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei tempi dei procedimenti.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 47 (obiettivi individuali assegnati dai dirigenti ai dipendenti) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dal direttore generale su proposta dei dirigenti.
4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 47 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dal direttore generale e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.
5. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il Documento Programmatico di Gestione e della Performance, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 35, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 35, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente contenuti nel Documento Programmatico di Gestione e della Performance e per il restante 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.
6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente

preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc...

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività ai sensi del co. 3 dell'art. 35, viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti partecipanti ad ogni singolo progetto e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
B	1,00
C	1,15
D	1,30

8. Il direttore generale peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:
- Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
  - Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti o innovativi: incremento del 100% del peso potenziale.
9. I Dirigenti, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale dell'Area.
10. I Dirigenti comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui al co. 3 del precedente art. 35, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.
11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
  - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore della presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno ad altro obiettivo/progetto e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altro Ente, pensionamento, ecc.).
12. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione allegata. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente con apposito Regolamento interno che disciplini la misura del compenso determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto, definito sulla base delle fasce individuate. Ogni sua modifica è disposta previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali.
13. Le valutazioni effettuate ai sensi del precedente comma 12, dovranno essere accompagnate da specifiche relazioni realizzate dagli stessi Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato finale di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. Tali relazioni sono fornite allo OIV che provvederà alla loro asseverazione.
14. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali, ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

#### Art. 49

#### Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi collettivi o individuali previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di giugno dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. I compensi legati alla performance organizzativa, intendendo come tali quelli di cui alla lett. a) e c) del co. 3 del precedente art. 47, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di valutazione di cui al comma 12 del precedente art. 36. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.
3. Le eventuali economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 47, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo, ovvero, in sede di accordo decentrato annuale, sono ripartiti per il 50% tra dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente, per come definito dal precedente comma 2 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

### **CAPO III ALTRE INDENNITÀ**

#### **Art. 50**

#### **Indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 è confermata l'indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di E.Q. che svolgono attività implicanti il maneggio di valori, quali:
  - a) l'Economo di cui all'art. 61 del vigente Regolamento di Contabilità di questo IACP;
  - b) il dipendente formalmente designato quale Consegnatario dei beni mobili e dei valori (buoni pasto e buoni carburante) ai sensi degli artt. 59 e 60 del citato Regolamento di contabilità;
3. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00, ai sensi dei criteri di pesatura di cui al successivo art. 52.

#### **Art. 51**

#### **Indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 è confermata l'indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti, non titolari di incarichi di E.Q., che svolgono attività disagiate che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare:
  - a) Disagio connesso allo stress relazionale dell'addetto U.R.P., riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
  - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio immobiliare, resi anche in orario di chiusura degli uffici, comportante particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di vigilanza e sgombero del patrimonio occupato abusivamente, che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale.
3. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 ai sensi dell'art. 84 – bis del CCNL 2019/2021 e dei criteri di pesatura di cui al successivo art. 52.

**Art. 52**  
**Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro**

1. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
  - a) Economo (art. 48, comma 2, lett. a) - peso causale 4;
  - b) Consegnatario (art. 48, comma 2, lett. a) - peso causale 3;
  
2. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
  - a) addetto U.R.P. (art. 49, comma 2, lett. a) - peso causale 4;
  - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio immobiliare (art. 49, comma 2, lett. b) - peso causale 5.
  
3. Criteri per il calcolo dell'indennità
  - a) Il valore definitivo viene stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili a tali indennità destinate e all'apprezzamento effettuato in sede di tavolo di trattativa e può essere rideterminato di anno in anno in sede di Accordo decentrato annuale.
  - b) Ad ogni peso corrisponde il valore dell'indennità giornaliera:

Maneggio Valori	Economo	Consegnatari
Peso	<b>4</b>	<b>3</b>
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B
Peso	<b>4</b>	<b>5</b>

Peso delle causali	Fascia indennità
2	da €. 2,00 a €. 4,00
3	da €. 4,00 a €. 6,00
4	da €. 6,00 a €. 8,00
5	da €. 8,00 a €. 15,00

**Art. 53**  
**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità a parte del personale delle categorie B, C e D non titolare di incarichi di EQ**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del vigente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, ai sensi dell'art. 84 del vigente CCNL e secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei funzionari ed EQ;
2. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del CCNL 2019/2021, debbano intendersi responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (Staff), formate da dipendenti di pari o inferiore categoria, o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a

quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria, *ovvero* dello stesso profilo e in particolare:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - h) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Direttore Generale, ovvero del Dirigente di Area, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, qualora non già emanati, definiscono le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Dirigente, con provvedimento scritto e comunicato al dipendente interessato e al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata annuale al finanziamento di tale istituto.
  4. Le risorse destinate annualmente in sede di Accordo decentrato annuale al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal direttore generale, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le varie Aree e Servizi in relazione al numero di dipendenti, al numero di compiti e procedimenti, alla tipologia e complessità dei procedimenti, ed alla Attività di coordinamento e staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.
  5. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree professionali ex categorie B, C e D, possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 50% del personale in servizio avente diritto, che non risulti titolare di incarico di EQ. Le tipologie e i relativi compensi annui sono i seguenti:

Tipologia	Descrizione della specifica responsabilità	Compensi
a)	<b>Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi di particolare rilevanza appartenenti a tutte le aree professionali (ex cat. D, B e C)</b> (responsabili uffici e/o procedimenti Progettazione, Patrimonio, Contabilità-Bilancio, Avvocatura interna, CED, responsabile presa in possesso di alloggi e servizi di controllo e presidio del patrimonio immobiliare)	€. 1.500,00
b)	<b>Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, appartenenti alle aree prof. degli Istruttori e degli operatori esperti ex cat. B e C.</b> (responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavori, servizi o forniture, responsabile cassiere-economista, responsabile uff. entrate patrimoniali e CED, Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, Responsabile del sito WEB)	€. 2.300,00
c)	<b>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente appartenente all'area dei Funzionari e delle E.Q. ex categoria D dal Dirigente nei seguenti ambiti:</b> 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio/unità di prog.); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	€. 3.000,00 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti  €. 2.500,00 se riferita al possesso di 4 requisiti  €. 2.300,00 se riferita al possesso di 3 requisiti  €. 2.000,00 se riferita al possesso di 2 requisiti

6. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.
7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati durante i periodi di assenza continuativi superiori a 15 giorni, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri periodi di assenza retribuita indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.
8. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.
9. Il Servizio competente provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente e per dodici mensilità, previo apposito provvedimento del Dirigente competente, richiamati gli atti formali di attribuzione di responsabilità.
10. La indennità prevista dal presente articolo non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 15 giorni continuativi diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri periodi di assenza retribuita indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti delle ex categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 84 co. 1 del CCNL 2019/2021.

**Capo IV**  
**Compensi derivanti da specifiche norme di legge**

**Art. 54**  
**Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente**

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente non dirigenti e che svolgono la loro attività nell'avvocatura interna, sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa vigente, dal regolamento adottato dall'ente aggiornato secondo le previsioni di cui all'art.9 della legge 11.08.2014, n. 114 e dal presente articolo del CCDI.
2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.
3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati, sommandoli alla retribuzione di risultato ed alle altre voci di salario accessorio, in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.
4. Tali compensi sono ripartiti ai sensi del vigente Regolamento di Organizzazione dell'Avvocatura dello IACP.
5. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione edella esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.
6. Nel caso in cui tali compensi, corrisposti ai titolari di posizione organizzativa, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la relativa retribuzione di risultato degli avvocati è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e ripartiti in proporzione al punteggio conseguito ai sensi del precedente art. 10.

**Art. 55**  
**Criteri delle forme di incentivazione per funzioni tecniche di cui all'art.**  
**113 del D.lgs. n. 50/2016**

1. La ripartizione delle risorse (comprendenti gli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 (gli incentivi per funzioni tecniche) è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal vigente regolamento adottato dall'ente con delibera del Commissario Straordinario n° 06 del 21/03/2018, oltre che dai principi dettati dal legislatore.
2. Le risorse non spese per assegnazione all'esterno della relativa attività costituiscono economie per il bilancio dell'ente o possono essere utilizzate per la realizzazione dell'opera.
3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie.
4. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma ed al non superamento in misura superiore al 5% dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi dello 1% in ragione di ogni giorno di ritardo e dello 1% in ragione del superamento dello 0,1% dei costi preventivati oltre la soglia di "tolleranza" prima indicata.
5. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
6. Nel caso in cui tali compensi, corrisposti ai titolari di incarichi di EQ superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la relativa retribuzione di risultato è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e ripartiti in proporzione al punteggio conseguito ai sensi del precedente art. 10.

**TITOLO VIII**  
**BENESSERE DEL PERSONALE**

**Art. 56**  
**Welfare integrativo**

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione integrativa con le modalità previste dall'art. 5, comma 5, del presente CCDI, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) 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;
  - d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
  - e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 nuovo CCNL 2019/2021, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

**Art. 57**  
**Previdenza complementare**

1. Questo Istituto procede alle quote di accantonamento annuale del T.F.R. dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 2120 del codice civile, come modificato dalla Legge n. 297 del 29 maggio 1982 e sulla base di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 dell'accordo quadro sottoscritto il 29 luglio 1999 e dall'art. 1 del conseguente DPCM 20/12/1999.
2. A seguito di Accordi plurimi aziendali sottoscritti in sede di delegazione trattante con i lavoratori di questo Istituto ai sensi del D.lgs. 252/2005 e s.m.i., sono state istituite forme pensionistiche complementari da attuarsi mediante adesione individuale a Fondi pensione aperti ove far confluire il TFR maturando, i quali prevedono un contributo a carico Ente dell'1,50% per i dipendenti che aderiranno, ed un contributo a carico del lavoratore dipendente nella misura minima del 1,00%, ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.
3. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito alla adesione ai suddetti Fondi di previdenza complementare, ove possibile con il supporto professionale della struttura del Fondo.

**Art. 58**  
**Salute e sicurezza**

*Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

**Art. 59**  
**Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

**TITOLO IX**  
**CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 60**  
**Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

**Art. 61**  
**Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto e non in contrasto con esso, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da codici contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale è trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Caltanissetta, li 22/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente - Direttore Generale: arch. A. Mameli ( \_\_\_\_\_ )

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

PER LA R.S.U.

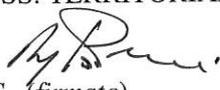
Rizza Danilo (Presente) (firmato)

Campione Pierluigi (Presente) (firmato)

Mauro Salvatore (Presente) (firmato)

Amalia Giugno (Presente) (firmato)

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

CGIL FP: Polizzi Angelo (firmato) 

CISL FP: Di Maria G. - Franzone S. (firmato)

UIL FP: assente