

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025**

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

Sommario

Art. 1 Campo di applicazione .....	2
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	2
Art. 3 Soggetti e materie .....	3
Art. 4 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali .....	3
Art. 5 Interpretazione autentica .....	3
Art. 6 Sistema delle Relazioni Sindacali .....	3
Art. 7 Informazione .....	4
Art. 8 Confronto .....	4
Art. 9 Contrattazione Collettiva Integrativa .....	5
Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ .....	5
Art. 11 Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree .....	6
Art. 12 Criteri generali per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria .....	8
Art. 13 Orario multiperiodale .....	9
Art. 14 Banca delle ore e rilevazione presenze .....	10
Art. 15 Ferie e riposi solidali .....	11
Art. 16 Elevazione del limite dei rapporti di lavoro a tempo parziale .....	12
Art. 17 Fondo risorse decentrate: costituzione .....	13
Art. 18 Fondo risorse decentrate: criteri di ripartizione .....	14
Art. 19 Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance .....	15
Art. 20 Differenziazione del premio correlato alla performance individuale .....	17
Art. 21 Indennità per particolari condizioni di lavoro .....	17
Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità .....	18
Art. 23 Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 67 co. 3 lett c del Ccnl del 21.05.2018) .....	19
Art. 24 Welfare integrativo .....	20
Art. 25 Salute e sicurezza .....	21
Art. 26 Disposizioni finali .....	21

### **Art. 1 Campo di applicazione**

Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ATO Toscana Sud (d'ora in poi anche solo "Autorità" o "Ente"), ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16 novembre 2022 è riportato come "Ccnl 2019-2021".

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

Il presente contratto ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, 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 degli uffici dell'Area Amministrativa al personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

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 o pec, 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.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia alla contrattazione nazionale vigente.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

### **Art. 3 Soggetti e materie**

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal Ccnl 2019-2021 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti individuati dall'art. 7 commi 2 e 3 del Ccnl 2019-2021 e dalla delegazione datoriale appositamente nominata dall'Ente.

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie previste dall'art. 7 comma 4 del Ccnl 2019-2021.

### **Art. 4 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

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.

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.

### **Art. 5 Interpretazione autentica**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

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.

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. 6 Sistema delle Relazioni Sindacali**

Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Ente e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.

Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.

Nell'ambito del Sistema delle relazioni sindacali gli incontri tra le parti (Confronto e Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti sia in presenza che in modalità telematica.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) la **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:

- *Informazione*
  - *Confronto*
  - *Organismi paritetici di partecipazione*
- b) la **Contrattazione integrativa**.

#### **Art. 7 Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del Ccnl 2019-2021, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

L'informazione deve essere resa nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene - di norma - almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del Ccnl 2019-2021 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

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.

#### **Art. 8 Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 5 co. 3 del Ccnl 2019-2021, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, di cui al medesimo Contratto collettivo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari dell'Accordo nazionale ed alla RSU degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Ente e Soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro 5 giorni dall'informazione, lo stesso è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente.

L'incontro può anche essere proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione e, anche in tale ipotesi, le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'Ente può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

#### **Art. 9 Contrattazione Collettiva Integrativa**

La Contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal Ccnl 2019-2021, tra la delegazione sindacale formata dai soggetti di cui all'art. 7 co. 2 del Ccnl e dalla delegazione di parte datoriale così come individuata al successivo co. 3 dell'art. 7 dello stesso Ccnl. Le materie oggetto di contrattazione sono disciplinate dall'art. 7 co. 4 del Ccnl 2019-2021.

Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al Ccnl sopra citato (art. 8 del CCNL "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata da parte dell'Ente, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta, per permettere l'esame preliminare degli stessi.

#### **Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

Il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione avviene secondo i criteri definiti in apposito Regolamento da sottoporre a procedura di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett d) del Ccnl 2019-2021.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario

La quota destinata alla retribuzione di risultato ammonta almeno al 20% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti.

La retribuzione di risultato verrà ripartita tra il personale titolare degli incarichi di EQ proporzionalmente alla retribuzione di posizione di ciascuno di essi.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale effettuata ai sensi del Regolamento per l'organizzazione delle aree, dei servizi e degli uffici - Allegato n. 11 - Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico che comporta la perdita della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare.

Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.

Nel caso di attribuzione di incarico ad interim ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ, ad esso spetterà una maggiorazione dell'importo della propria indennità di risultato compresa tra il 15% ed il 25% dell'indennità di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 6 del Ccnl 2019-2021, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, l'Ente può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del Ccnl 2019-2021. La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate con le risorse destinate alla Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 del Ccnl 2019-2021.

Le parti concordano nel non prevedere allo stato attuale l'incremento delle risorse destinate alla Retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ con una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del Ccnl 2019-2021, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. Nel caso in cui l'ente intenda in futuro effettuare tale operazione, la decisione dovrà essere sottoposta a nuova contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u) del Ccnl 2019-2021.

Inoltre, le parti concordano di rinviare la disciplina di cui all'art. 7 comma 4 lett j) del Ccnl 2019-2021, al momento in cui saranno previsti i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019-2021.

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

Ai sensi dell'art. 14 del Ccnl 2019-2021, 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" che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

La procedura si avvia con l'apposta previsione nell'Accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate di cui all'art. 80 del Ccnl 2019-2021. Nell'Accordo annuale vengono quantificate le risorse stabili da destinare alle nuove progressioni economiche e la ripartizione delle stesse tra le varie Aree di cui all'art. 12 del Ccnl 2019-2021.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di Area alla quale possono partecipare i lavoratori che rispettino le seguenti condizioni:

- a) assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) 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.

L'Ente provvede ad indire le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche mediante pubblicazione, per almeno 15 giorni, di appositi avvisi nella sezione intranet del sito per un'adeguata conoscenza da parte dei dipendenti. I dipendenti interessati presentano al Direttore Generale formale istanza di partecipazione alla selezione, sulla base dell'apposito modello messo a disposizione dell'Ente.

La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.

La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva viene definita in base ai seguenti criteri:

<b>Criterio</b>	<b>Modalità applicative</b>	<b>Punteggio</b>
A) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Viene attribuito un punteggio pari al 80% della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali.	da 0 a 80
B) Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o	Da 0 a 5 anni di esperienza: 5 punti Da 6 a 10 anni di esperienza: 8 punti	da 0 a 15



altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Da 11 a 20 anni di esperienza: 8 punti + 0,7 punti per ogni anno intero di esperienza successivo al decimo. Da 21 anni di esperienza in poi: 15 punti	
C) Capacità culturali e professionali desumibili dal curriculum e acquisite anche attraverso percorsi formativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso all'area utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto: max 2p.</li> <li>- possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto: max 2p.</li> <li>- l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo negli ultimi 5 anni: max 1p.</li> </ul>	da 0 a 5

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri suddetti.

Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio del maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche, successivamente, in caso di ulteriore parità, del maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub A (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite), e, successivamente, del maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub B (esperienza professionale).

Il Direttore Generale effettuerà la valutazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva e appoverà con apposita determinazione dirigenziale le graduatorie distinte per Aree.

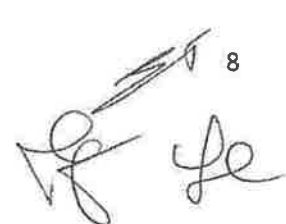
L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

**Art. 12 Criteri generali per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria**

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita

8



familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.

Relativamente al personale incaricato di posizione organizzativa la flessibilità oraria è totale nel rispetto mensile della prestazione lavorativa di 36 ore settimanali medie.

A tutti i dipendenti è consentita una flessibilità di orario in entrata, e conseguentemente in uscita, fino a 30 minuti prima dell'orario di lavoro e 60 minuti dopo dell'orario di lavoro, oltre alla flessibilità nella pausa pranzo da 30 a 60 minuti.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato entro il secondo mese successivo alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore Generale. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'Art. 14.

Settimanalmente, è consentita ai dipendenti un'ulteriore forma di flessibilità di 30 minuti: il dipendente può svolgere attività lavorativa complessivamente per 30 minuti aggiuntivi rispetto alle 9 ore giornaliere dei giorni di rientro pomeridiano con recupero nei restanti tre giorni.

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

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

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

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

Le parti, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16.11.2022, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi il suddetto arco temporale previa apposita motivazione.

### **Art. 13 Orario multiperiodale**

L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali

con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'Art. 18.

In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL 2019-2021, potrà essere stabilita la durata di applicazione dell'orario multiperiodale superiore a quelle stabilite dall'art. 31 del CCNL.

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. 14 Banca delle ore e rilevazione presenze**

E' istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinarie effettuate e debitamente autorizzate dal Direttore Generale o dal responsabile di Area/Servizio cui appartiene il dipendente.

Su richiesta del dipendente le ore di lavoro straordinario prestate confluiscono nel conto della Banca delle ore e devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione. A domanda del lavoratore le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione o come permessi compensativi. Annualmente, entro il primo trimestre, 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.

Nel caso di utilizzo delle ore accantonate con l'istituto della banca ore come permessi compensativi il valore minimo di prelievo è pari a un'ora giornaliera e successivamente per multipli di un'ora, ferma restando la possibilità di prelevare la giornata lavorativa intera. Il recupero delle eccedenze orarie non deve, in ogni modo, interferire con la programmazione delle ferie, nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl. In ambito di programmazione delle assenze prevale il consumo delle ferie spettanti maturate nell'anno precedente e ancora non godute.

L'utilizzo come permessi compensativi, con riferimento ai tempi, deve essere reso possibile tenendo comunque conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Pertanto, i recuperi devono essere richiesti ed autorizzati dal Direttore Generale/proprio Responsabile di Area, analogamente a quanto avviene per le altre tipologie di assenze (ferie, permessi, ecc.).

L'Ente può differire il periodo individuato per la fruizione delle ore accantonate qualora si verificino particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da assenze di personale non prevedibili.

Il saldo a credito delle ore viene evidenziato nei prospetti paga mensili.

In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. 0 del Ccnl 2019-2021 le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di 70 ore annue.

L'Ente si impegna ad evadere ogni richiesta della parte sindacale relativamente alla situazione di utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Area, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

### **Art. 15 Ferie e riposi solidali**

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

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

- le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del Ccnl 2016-2018.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, 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.

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

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.

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.

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.

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 32 del Ccnl 2016-2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al precedente paragrafo, 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.

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

**Art. 16 Elevazione del limite dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

Ai sensi dell'art. 53 comma 2 del Ccnl 21.05.2018, 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, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del Ccnl 2019-2021, il contingente di cui all'art. 53 comma 2 sopra citato potrà essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 del Ccnl 2019-2021.

Negli enti privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, si individuano, se necessario ed anche in via temporanea le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Qualora il dipendente intendesse svolgere una attività di lavoro subordinato o autonomo, questo dovrà essere indicato nella domanda.

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 all'art. 53 comma 11 del Ccnl 21.05.2018 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal primo paragrafo;
- 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;

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 l'eventuale successivo inizio

o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

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.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa nonché la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e il relativo trattamento economico. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nell'ipotesi di applicazione dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

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.

#### **Art. 17 Fondo risorse decentrate: costituzione**

Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinato secondo la previsione dell'articolo 79 del Ccnl 2019-2021, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente dall'Ente di norma entro il mese di aprile, in coerenza con i vincoli di bilancio ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili.

Il Fondo di parte stabile viene costituito con le risorse previste dall'art. 79 commi 1 e 1 bis del Ccnl 2019-2021.

Il Fondo di parte variabile viene costituito con le risorse previste dall'art. 79 comma 2 e con la facoltà di incremento delle risorse offerta dal comma 3, compatibilmente alle capacità di bilancio. Il Fondo di parte variabile viene incrementato anche delle economie delle risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

---

**Art. 18 Fondo risorse decentrate: criteri di ripartizione**

Le risorse decentrate costituite nel Fondo di cui al precedente articolo vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 80 e seguenti del Ccnl 2019-2021 secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- a) quote delle indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c), del Ccnl del 22.1.2004;
- b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dei precedenti commi, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del Ccnl del 14.9.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del Ccnl 2019-2021;

- f) 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;
- g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Ai trattamenti economici di cui al precedente periodo, lettere a), b), c), d), e) viene destinata la parte prevalente delle risorse del Fondo e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle risorse di cui al precedente periodo.

La ripartizione del Fondo risorse decentrate tra i vari istituti, verrà contrattata annualmente con apposito Accordo annuale da stipulare con i soggetti sindacali. Ai sensi dell'art. 8 punto 4 del Ccnl 2019-2021, la relativa sessione negoziale sarà avviata entro il primo quadrimestre di ciascun anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione; nell'ambito della sessione negoziale l'Ente fornirà un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del Ccnl 2019-2021.

#### **Art. 19 Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance**

Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali.



I compensi destinati ad incentivare la performance sono corrisposti ai lavoratori a conclusione del periodico processo di misurazione e valutazione delle performance (misurazione e valutazione della Performance a livello di Ente, della Performance Organizzativa e della Performance individuale).

La valutazione viene effettuata ai sensi del Regolamento per l'organizzazione delle aree, dei servizi e degli uffici - Allegato n. 11 - Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza annuale e viene tempestivamente comunicata al dipendente che può attivare le procedure di richiesta di riesame entro 10 giorni dalla ricezione in apposito incontro con il valutatore. Ad esito del confronto il valutatore può riconfermare o rivedere la valutazione attribuita al dipendente. Il valutatore può proporre al valutato azioni di sviluppo e miglioramento della qualità della prestazione oltre a eventuali percorsi formativi e di aggiornamento da intraprendere al fine di colmare eventuali lacune. Gli obiettivi assegnati a ciascuna Area devono essere comunicati al personale.

#### Criterio di ripartizione

Il criterio di ripartizione dei premi correlati alla performance prevede una modalità di differenziazione tra i dipendenti inquadrati nelle varie Aree come di seguito riportato:

Area Operatori (ex cat A): 0,50

Area Operatori esperti (ex cat B): 0,60

Area Istruttori (ex cat C): 0,67

Area Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat D): 1,00

#### Determinazione ed erogazione del compenso

Gli emolumenti spettanti al personale saranno liquidati con la retribuzione del mese successivo alla conclusione del processo di valutazione (di norma nel mese di luglio), e saranno determinati in proporzione al servizio prestato, e tenuto conto del Criterio di ripartizione e del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In particolare, per mezzo del criterio di ripartizione, verrà determinato il compenso massimo erogabile per i dipendenti a partire dalle risorse totali disponibili. Proporzionalmente al punteggio totale assegnato con il Sistema di misurazione e valutazione della performance a ciascun dipendente e alla durata del servizio prestato verrà determinato il compenso di ciascun dipendente.

In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e obiettivi.

Il periodo di servizio prestato, sulla base del quale si riproporziona il compenso, è pari al numero di mesi di durata del contratto nel corso dell'anno, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, e alla percentuale di part-time lavorato nel caso di contratto a tempo parziale.

Non sono considerate assenze i congedi maternità, paternità, le assenze per terapie salvavita e i casi di infortunio sul lavoro.

#### **Art. 20 Differenziazione del premio correlato alla performance individuale**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del Ccnl 2019-2021, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale quantificata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente.

Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 10% di dipendenti valutati nel rispetto dei seguenti principi:

- almeno 1 dipendente
- arrotondamento per eccesso del numero dei dipendenti all'unità più vicina.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che nell'annualità precedente ha conseguito il punteggio più alto di valutazione della performance, nel caso di ulteriore parità si confronta la valutazione della performance dell'anno n-2 e in subordine l'anzianità di servizio.

#### **Art. 21 Indennità per particolari condizioni di lavoro**

L'art. 70-bis del Ccnl 2016-2018, come modificato dall'art. 84 bis del Ccnl 2019-2021, prevede una specifica indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è riconosciuta al personale a tempo indeterminato e determinato solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti di ristoro dal rischio, disagio o maneggio valori ed è commisurata al numero di giorni di effettivo svolgimento delle attività in presenza presso il servizio di appartenenza, salvo particolari eccezioni che ne legittimano l'erogazione anche non in presenza.

In merito ai fattori identificanti, si conviene che le attività dell'ente non espongono il personale a particolari condizioni di disagio legate situazioni ambientali difficili, a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, a stress relazionale, a particolari condizioni igienico sanitarie o a frequenti spostamenti sul territorio per esigenze dell'utenza o per verifiche, controlli e sopralluoghi.

Le parti convengono anche che le attività dell'ente non espongono il personale a particolari condizioni di rischio quali contatto con sostanze pericolose, conduzione di mezzi meccanici o elettrici, impiego di attrezzature pericolose.

In riferimento al maneggio valori, l'Ente non effettua attività di riscossione, ma effettua sporadicamente pagamenti per cassa di spese di modesta entità nel rispetto del vigente regolamento di Economato.

Considerata la modesta entità delle spese sostenute annualmente con procedure economali e la bassa frequenza di maneggio valori, si concorda di riconoscere all'Economo un'indennità giornaliera di euro 2,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio presso la sede dell'Ente.

### **Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità**

In applicazione dell'art. 84 del Ccnl 2019-2021 è prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

Annualmente, nei limiti del fondo risorse decentrate, il Direttore Generale individuerà le posizioni con particolari responsabilità e contestualmente procederà alla loro graduazione economica in applicazione del successivo paragrafo "Determinazione dell'indennità per posizione di particolare responsabilità".

Per l'individuazione delle posizioni, si rimanda alle tipologie di figure indicate dall'art. 84 del Ccnl 2019-2021. Deve comunque trattarsi di posizioni collegate a processi lavorativi con un rilevante grado di autonomia decisionale e organizzativa o che necessitano di competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione o che comportano responsabilità di procedimenti.

Definite le posizioni di particolare responsabilità e il loro valore del compenso, il Direttore Generale affiderà l'incarico a uno dei dipendenti di ruolo nel rispetto delle disposizioni previste dal presente articolo.

Il venir meno in corso d'anno della (o di una qualche) responsabilità rilevante ai fini dell'attribuzione, comporterà la revisione e la modifica dell'assegnazione dell'indennità al dipendente. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

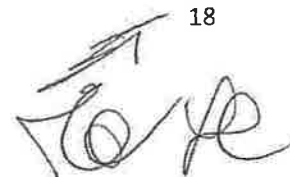
#### **Determinazione dell'indennità per specifiche responsabilità**

La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi dei paragrafi precedenti, avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

La graduazione avviene attraverso specifici parametri di pesatura che fanno riferimento ai requisiti o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri precedentemente citati.

#### **Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni:**

Grado di specializzazione richiesto dalla posizione lavorativa	0-25 punti
Grado di trasversalità dei processi caratterizzanti la posizione lavorativa	0-25 punti



---

Frequenza relazioni dirette con livello dirigenziale richieste dalla posizione	0-20 punti
Grado di autonomia decisionale della posizione sui processi gestiti	0-15 punti
Livello di coordinamento personale interno/esterno richiesto dalla posizione	0-15 punti

**Area degli Istruttori**

Livello di coordinamento personale interno/esterno richiesto dalla posizione	0-15 punti
Rilevanza esterna dei processi caratterizzanti la posizione	0-20 punti
Grado di autonomia operativa della posizione sui processi gestiti	0-20 punti
Grado di variabilità dei processi caratterizzanti la posizione lavorativa	0-25 punti
Responsabilità procedimenti (5 punti per tipologia di procedimento, max 4 procedimenti)	0-20 punti

**Modalità di calcolo e di erogazione delle indennità**

L'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità è determinata riproporzionando il valore massimo del compenso annuo lordo previsto dell'art. 84 del Ccnl 2019-2021, al punteggio ottenuto con il criterio di "Determinazione dell'indennità per specifiche responsabilità".

Indennità personale aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori = 3.000€ \*(Punti pesatura)/100

Indennità personale aree Funzionari ed Elevate Qualificazioni = 4.000€ \*(Punti pesatura)/100

Ai fini del calcolo sopra descritto, tenuto conto dell'opportunità di differenziare a priori l'indennità fra le posizioni relative all'area degli Istruttori e le posizioni relative all'Area dei Funzionari ed EQ, il compenso finale dell'area degli Istruttori moltiplicato per il coefficiente di 0,67.

I compensi per l'indennità di cui sopra saranno erogati mensilmente.

**Art. 23 Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 67 co. 3 lett c del Ccnl del 21.05.2018)**

**Compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett c del Ccnl del 21.05.2018**

I compensi previsti da specifiche disposizione 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 (compensi Istat), saranno oggetto di specifica regolamentazione da sottoporre a separate procedure di contrattazione decentrata.

**Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Ente può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

Tali risorse si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente coinvolto nella gestione del servizio ad incremento della parte variabile del Fondo risorse decentrate.

La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascuna Dirigente/Responsabile nei confronti del Direttore Generale, applicando gli stessi criteri e valori stabiliti all'articolo dedicato ai progetti speciali. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2.000 Euro. Qualora si generino economie legate al rispetto di tale tetto, le stesse saranno destinate al finanziamento dei premi di performance.

Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

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

Per la dovuta informazione ai sensi dell'ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'Autorità trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

Con particolare riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa, le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali, assistenziali e Irap a carico dell'Ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani e per il 50% alla erogazione dei premi sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare i criteri di cui al Piano di razionalizzazione. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo a seguito di accertamento del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio ad opera del Nucleo di valutazione. Il premio per la partecipazione a Piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

**Art. 24 Welfare integrativo**

Le parti possono prevedere, nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione del Fondo risorse decentrate, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:

- iniziative a sostegno del reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- 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;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

**Art. 25 Salute e sicurezza**

L'Autorità si impegna a dare applicazione al D.lgs. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

Con la collaborazione del Responsabile della Sicurezza e del medico competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti.

L'Autorità deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente paragrafo. Deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentati per la Sicurezza, come indicato dalla Legge 81/2008, e si impegna altresì a realizzare un piano triennale di informazione e di formazione su tutto il personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi.

**Art. 26 Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e alle vigenti disposizione di legge.

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e dalle vigenti disposizioni di legge.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Siena, 10/7/2013

Rappresentante della CGIL FP Siena Tiziana Tarquini

Rappresentante della RSU Lucia Criscione

Direttore Generale dell'ente Enzo Tacconi