



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

In data 8/5/2024 alle ore 14.30 presso la sede legale ARDSU sita in Firenze, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Enrico Carpitelli	Direttore	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
Laura Tanini	Dirigente Area _____	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
Andrea Franci	Dirigente Area _____	P [ ] A <input checked="" type="checkbox"/>

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	<u>GIORGETTI ALESSANDRO</u> <u>ORSINI SILVIA</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	<u>BASI ANGELO</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	<u>ROMODI RAFFAELLA</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
R.S.U. Aziendale		<u>SARTORIO FRANCESCA - LENTOLA GABRIELE</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
R.S.U. Aziendale		<u>LAGIOIA ROSANNA - ARPAIA SILVANA</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
R.S.U. Aziendale		<u>DE SIMONE IMMACOLATA - PANCRAZZI DANIELE</u> <u>TIRAPANELLI GABRIELE</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
R.S.U. Aziendale		<u>NASOLE MARIO - GASPERINI EUSABETTA</u> <u>BUFANO MARIO</u>	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>Enrico Carpitelli</u>	OO.SS. CISL - FP <u>Raffaella Romodi</u>
Componente <u>Laura Tanini</u>	OO.SS. CGIL - FP <u>Angelo Basi</u>
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL <u>Basi Angelo</u>
Componente _____	R.S.U. Aziendale <u>Francesca Sartorio</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Silvana Arpaia</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Silvana Arpaia</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Daniele Pancrazi</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Mario Nasole</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Mario Nasole</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Mario Nasole</u>
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____



## SOMMARIO

### Sommario

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	
<b>CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	
Art. 1 <i>Quadro normativo e contrattuale</i> .....	
Art. 2 <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i> .....	
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....</b>	
<b>CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....</b>	
Art. 3 <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i> .....	
Art. 4 <i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i> .....	
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	
<b>CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE .....</b>	
Art. 5 <i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i> .....	
<b>CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....</b>	
Art. 6 <i>Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i> .....	
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	
<b>CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO .....</b>	
Art. 7 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i> .....	
Art. 8 <i>Turnazioni</i> .....	
Art. 9 <i>Lavoro straordinario e Banca delle ore</i> .....	
Art. 10 <i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i> .....	
Art. 11 <i>Orario multiperiodale</i> .....	
Art. 12 <i>Servizio mensa e buono pasto</i> .....	
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....</b>	
<b>CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ .....</b>	
Art. 13 <i>Quantificazione delle risorse</i> .....	
Art. 14 <i>Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i> .....	
<b>CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE .....</b>	
Art. 15 <i>Premio correlato alla performance organizzativa</i> .....	
Art. 16 <i>Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i> .....	
<b>CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ .....</b>	
Art. 17 <i>Indennità condizioni di lavoro</i> .....	
Art. 18 <i>Indennità per specifiche responsabilità</i> .....	
<b>CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT .....</b>	
Art. 19 <i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i> .....	
<b>TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	
Art. 20 <i>Salute e sicurezza sul lavoro</i> .....	
Art. 21 <i>Innovazioni tecnologiche</i> .....	
Art. 22 <i>Disposizioni finali</i> .....	

*[Handwritten signatures]*



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I Disposizioni Generali

#### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) Il 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;
  - c) Il 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "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";
  - e) Il Regolamento Organizzativo, adottato con deliberazione del CdA n. 10/23 del 29 marzo 2019;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del Cda N. 68/19 del 9 dicembre 2019;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16.11.2022.

#### Art. 2

#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Handwritten signatures in blue ink, including the name "B. Orlandi" and other illegible signatures.



## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



### TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Capo I Nuovo sistema di classificazione

##### Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

I criteri generali su cui si struttura il sistema sono declinati come segue:

#### A) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area professionale, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree professionali. I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione. In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	n. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari e E.Q.	€ 1.600,00	6	19	€ 30.400
Istruttori	€ 750,00	5	23	€ 17.250
Operatori Esperti	€ 650,00	5	54	€ 35.100
TOTALE				€ 82.750

*[Handwritten signatures and initials]*

## B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Ai fini della progressione economica all'interno delle aree, e il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (full e o part time) a tempo indeterminato, oltre ai seguenti ulteriori requisiti:

- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica, periodo temporale calcolato con riferimento alla data in cui questa è stata effettivamente riconosciuta al lavoratore (atto formale iniziale, come bando, avviso) per effetto di precedente progressione economica o per effetto di nuova assunzione a seguito di concorso pubblico;
- non aver riportato, nel biennio precedente all'anno della selezione, sanzioni disciplinari superiori alla multa.

## C) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE:

Attraverso le selezioni viene attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

### a. Valutazione della performance del triennio precedente

**Valutazione individuale:** Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla 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.

Il punteggio assegnato al presente criterio concorre alla formazione della graduatoria per un punteggio massimo di 70 punti:

- se inferiore a 90: nessun punteggio;
- per valori da 90 a 100: assegnazione punteggio come da seguente tabella:

Media Performance nel triennio	Punteggio
99,00 a 100,00	70
98,00 a 98,99	69,50
97,00 a 97,99	69
96,00 a 96,99	68,50
95,00 a 95,99	68
94,00 a 94,99	67,50
93,00 a 93,99	67
92,00 a 92,99	66,50
91,00 a 91,99	66
90,00 a 90,99	65,5

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



b. Esperienza professionale

Esperienza professionale: (art. 14 comma 2, lettera d, numero 2 del CCNL 16 novembre 2022) per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 5 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni a cui attribuire 5 punti è di 6 per un massimo di 30 punti. (per mese 0,4 punti) nel seguente modo:

Esperienza	Punteggio
Anno di servizio	5
Mese di servizio *	0,4

- \*o frazione superiore a 15 giorni

c. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. Una volta determinata la graduatoria per area professionale, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferita/o la/il candidata/o più anziana/o di età; in caso di ulteriore parità di punteggio sarà preferito/a la/il candidata/o con maggiore anzianità di servizio.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri che precedono.

## Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)<sup>1</sup>

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri approvati con provvedimento del Direttore n. 77/23 del 14 giugno 2023.
  - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "M. Rossi" or similar, with a date "18" written below it.



## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 7

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>2</sup>

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

---

<sup>2</sup>n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 8** **Turnazioni**

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 20.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
3. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, per l'anno 2023, sono previste le risorse destinate al finanziamento della turnazione secondo l'Accordo di ripartizione delle risorse sottoscritto il 27 giugno 2023.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 16.

### **Art. 9** **Lavoro straordinario e Banca delle ore**

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
  - a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 80 ore.
  - b. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



## **Art. 10** **Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili;
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

## **Art. 11** **Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 20 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL16/11/2022.

## **Art. 12** **Servizio mensa e buono pasto**

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Le Parti contraenti si danno atto che per tutto il personale dipendente avente diritto alla refezione a norma dell'art. 35 CCNL del 18 novembre 2022 l'Azienda eroga il buono pasto in sostituzione del servizio mensa, salvo che per il personale che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Limitatamente a questa categoria di personale, il tempo per la consumazione del pasto è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio e il diritto alla refezione è assolto mediante la consumazione del pasto presso le mense universitarie.

*Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Giovanni' and other illegible signatures.*



## **TITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I**

#### **Risorse e Premialità**

##### **Art. 13**

##### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con provvedimento del Direttore n. 35/23 del 22 marzo 2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, sono state definite in sede di Accordo Annuo di Ripartizione delle Risorse (anno 2023) sottoscritto il 27 giugno 2023.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Per l'anno 2024 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con provvedimento del Direttore n. 34/24 del 10/04/2024;
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da provvedimento di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'allegato.

##### **Art. 14**

##### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari e disciplinari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dall'organo di governo dell'Amministrazione (Consiglio di Amministrazione), le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:



- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
  4. Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 10 del 30/03/2024 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da allegato prospetto.

## CAPO II

### Performance organizzativa e individuale

#### Art. 15

#### Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)<sup>3</sup>

1. Dal totale delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance sono detratte le risorse necessarie per i fini di cui - "Differenziazione del Premio individuale" di cui all'articolo 18;
2. Una quota parte delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, non superiore al 10% del loro totale, può essere destinata, a seguito di specifica contrattazione, per la premialità dei dipendenti interessati a dei progetti obiettivo di particolare interesse aziendale e identificati dalla Direzione e/o dai Dirigenti Aziendali.
3. Il valore del premio correlato alla performance sarà suddiviso secondo i seguenti oggetti di valutazione:

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'mi' and 'de'.*



OGGETTI	PERSONALE COMPARTO (NON INCARICATI E.Q.)
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	40%

OGGETTI	PERSONALE INCARICATO EQ
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	55%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%

4. L'importo delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è ripartito tra i singoli dipendenti in maniera proporzionale alla somma dei coefficienti individuali annuali riferiti a ciascun dipendente, che tengono conto del "periodo di spettanza" (cessazioni/assunzioni in corso anno).
5. Le risorse correlate alla performance organizzativa e individuale sono suddivise fra tutti i dipendenti attraverso l'utilizzo di coefficienti che permettono la valorizzazione crescente del premio al crescere della percentuale lavorativa (part time full time).
6. La valutazione della Performance organizzativa è effettuata con riferimento al grado complessivo di attuazione degli obiettivi approvati nell'ambito del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa e opera per tutti i dipendenti solo in presenza di un grado di realizzazione complessivo degli obiettivi del Piano Performance pari ad almeno il 60%;
7. Ai fini dell'erogazione dei compensi correlati alla performance organizzativa la percentuale di realizzazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa è quella risultante dal parere di "coerenza" rilasciato a norma dell'art. 28 duodecies comma 7 ter del Regolamento 33/R sul monitoraggio finale approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;
8. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito fra i dipendenti in funzione del livello del contributo apportato tenendo conto della categoria di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

CAT. GIURIDICA	COEFFICIENTE
OPERATORI ESPERTI	1,15
ISTRUTTORI	1,20
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1,30

9. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito tenendo conto dei risultati della performance individuale, come riportata nella sintesi valutativa della scheda di valutazione, secondo la seguente tabella di correlazione:

SINTESI VALUTATIVA (SV)	PREMIO (P)
-------------------------	------------



$6 \leq SV \leq 7$	<b>P = % REALIZZAZIONE PQPO</b>
$5 \leq SV < 6$	<b>P = 90% X (% REALIZZAZIONE PQPO)</b>
$4 \leq SV < 5$	<b>P = 80% X (% REALIZZAZIONE PQPO)</b>
$3 \leq SV < 4$	<b>P = 60% X (% REALIZZAZIONE PQPO)</b>
0-3	<b>P = 0%</b>

### Art. 16

#### Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>4</sup>

1. Per quanto attiene la misurazione e valutazione della performance individuale si prevede che partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, attraverso un meccanismo di individuazione a cascata si proceda ad assegnare obiettivi/attività ad essi correlate e comportamenti organizzativi attesi
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato attraverso una valutazione su una scala da zero a sette in relazione al valore dell'indicatore individuato e/o in rispondenza degli output prodotti alle attese dell'organizzazione secondo la seguente tabella di correlazione:

LIVELLO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (%)	PUNTEGGIO (scala da 0 a7)	PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO
95 -100	7	TOTALMENTE RAGGIUNTO
85 -< 95	6	
75 - < 85	5	DISCRETAMENTE RAGGIUNTO
65 - < 75	4	
55 - < 65	3	MODERATAMENTE RAGGIUNTO
50 - < 55	2	
40 - < 50	1	SCARSAMENTE RAGGIUNTO
0 - < 40	0	

<sup>4</sup>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;



3. La valutazione della performance individuale è operata anche attraverso l'osservazione della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e di comportamenti professionali e organizzativi, misurata su cinque fattori di valutazione attraverso l'espressione, di un giudizio da parte del valutatore, su una scala da 0 a 5. I cinque fattori di valutazione possono essere pesati in modo differenziato a seconda della categoria contrattuale e del ruolo svolto dal valutato all'interno dell'organizzazione.
4. I due elementi della performance individuale incidono diversamente sulla determinazione del premio a seconda se siano titolari o meno di posizione organizzativa:

<b>PERSONALE INCARICATO</b>	<b>PESO ELEMENTI PER PERSONALE CON INCARICO E.Q.</b>	<b>PESO ELEMENTI PER PERSONALE SENZA INCARICO E.Q.</b>
A. RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO (DEFINITI IN PROGRAMMAZIONE E/O INCARICO)	70%	60%
B. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, ALLE COMPETENZE DIMOSTRATE E DI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	30%	40%

5. L'importo effettivo spettante a ciascun dipendente sarà determinato dal punteggio ottenuto nella sintesi valutativa della performance individuale che rappresenta il totale del punteggio ottenuto nei singoli elementi moltiplicati per la loro incidenza:

<b>PERSONALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>PESO</b>	<b>RISULTATO</b>	<b>PESO * RISULTATO</b>
A) OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO	70%	0-7	0-4,90
B) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	30%	0-7	0-2,10
<b>SINTESI VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			<b>0-7</b>

<b>PERSONALE</b>	<b>PESO</b>	<b>RISULTATO</b>	<b>PESO * RISULTATO</b>
A) OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO	60%	0-7	0-4,20
B) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	40%	0-7	0-2,80

*Handwritten signature and notes in blue ink.*

6. Il punteggio ottenuto sarà ricondotto in centesimi % attraverso la proporzione diretta dove il livello 7 = 100%.
7. Non verranno erogati compensi correlati alla performance in presenza di un punteggio della sintesi valutativa della performance individuale inferiore a 3.
8. La misura della maggiorazione è stabilita nel 30% della premialità media collegata alla prestazione individuale. Ai fini del calcolo della premialità media è preso a riferimento il calcolo della semisomma dei dipendenti del comparto presenti all'inizio ed alla fine dell'anno, con riferimento ai dati esposti nel conto annuale.
9. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuibile è pari 5% del personale valutato positivamente.
10. I Dirigenti di ogni Area individueranno sulla base delle proprie motivate valutazioni il dipendente/i dipendenti ai quali attribuire la maggiorazione fra coloro che avranno ottenuto le sintesi della valutazione individuale più elevate.

*Handwritten signature*  
15



## Disciplina delle indennità

### Art. 17

#### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il presidio di servizi di ristorazione e di alloggio nelle strutture gestite dall’Azienda o comunque in relazione con l’eventuale gestore esterno o in convenzione..
  - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi che necessitano la modifica dell’orario di lavoro per esigenze di servizio correlate all’apprestamento di servizi all’utenza (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.), ovvero problematiche connesse al presidio delle strutture e alla vigilanza, etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall’incidenza percentuale dell’entità dell’effettivo svolgimento dell’attività indennizzata rispetto all’orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell’atto ricognitivo di individuazione;





ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 10 come segue

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto Come da allegato
A	personale esposto a rischio		€ 3,50	
B	personale esposto a disagio		€ 2,50	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati da € 2.600,00 a € 10.000,00 (come da precedente contratto)	€ 1,00 come da contratto precedente	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000 (come da precedente contratto)	€ 1,50 come da contratto precedente	

13. In caso di compresenza di più fattispecie la misura dell'indennità non potrà comunque eccedere l'importo di € 15,00 al giorno.

14. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023 è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti, per l'importo complessivo corrispondente allo stanziamento di cui all'Accordo di Ripartizione anno 2023 sottoscritto il 27 giugno 2023.

### Art. 18

#### Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. Ai sensi dell'art.84 CCNL 16.11.2022, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00= annui lordi (elevato a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari ed EQ) per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale a tempo pieno delle Aree Professionali che non risulti titolare di incarico di elevata qualificazione.
2. Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità si configurano quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/le mansioni/ il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.



3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza.
4. Il riconoscimento delle indennità in questione è correlato alla effettiva prestazione e/ o alla presenza in servizio.
5. Il riconoscimento dell'indennità, che avrà di regola validità coincidente con quella dell'esercizio annuale, sarà collegato alla effettiva e specifica responsabilità che esula dalla normale responsabilità di procedimento amministrativo prevista per Legge e che sia contenuta nella declaratoria professionale, connessa ad attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o rilevante complessità non reperibile nell'ordinaria attività generale.
6. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con provvedimento del Direttore, sentito il Comitato di Direzione, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità.
7. L'attribuzione delle indennità in questione è correlata al riconoscimento di una fattispecie di responsabilità di seguito indicata:

#### **RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e E.Q.)**

Elementi per la pesatura

- complessità della struttura coordinata
- n.ro unità coordinate
- livello trasversalità relazioni
- livello di autonomia

#### **RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE (Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e E.Q.)**

Elementi per la pesatura:

- complessità delle procedure assegnate
- grado di autonomia nel lavoro svolto

#### **RESPONSABILITÀ DI FUNZIONI/PROCEDIMENTI/PROCESSI (Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e E.Q.)**

Elementi per la pesatura:

- complessità e rilevanza dei processi/funzioni/ attività gestiti
- grado di autonomia nel lavoro svolto
- rilevanza delle attività gestite

8. Fermi restando i suddetti criteri generali, gli elementi di dettaglio e quelli economici associati alle diverse tipologie di responsabilità, definite su base Fascia pesatura/Area professionale del lavoratore, sono puntualmente specificati e contenuti nell'apposito provvedimento del Direttore che approva il Disciplinare.

## Altri compensi, incentivi e benefit

### Art. 19

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge rintracciabili in ARDSU, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 d.lgs. 36/2023);
  - b. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Disciplinari/Regolamenti aziendali, con atto del Dirigente dell'Area competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. 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;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Disciplinari/Regolamenti aziendali, con atto del Dirigente dell'Area di riferimento.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
7. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma Prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 d.lgs. 36/2023	177.456,98€
	<b>TOTALE</b>		177.456,98€

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' and other illegible marks.*



## TITOLO VI Disposizioni Finali

### Art. 20

#### Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### Art. 21

#### Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del

*Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'P.M.' and 'D.G.'.*

lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

## **Art. 22**

### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.





Data 8/5/2024

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CISL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CGIL - FP <u>[Signature]</u>
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL <u>[Signature]</u>
Componente _____	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale _____

ALLEGATO

Strumenti di premialità	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	931.296,61*
b) indennità condizioni di lavoro, dicui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	115.000,00
c) indennità di turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	160.000,00
d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le disciplinedi cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	75.000,00
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 (incentive tecnici)	177.456,98
f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	585.003,61
g) differenziali stipendiali per procedure da attivare nell'anno di contrattazione	82.750,00
h) indennità di comparto a carico del Fondo	155.000,00
i) indennità ex qualificata 8° livello	775,00
l) destinazione risorse aggiuntive da destinare a fondo per posizioni organizzative	5.000,00
m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	0
<b>Totale</b>	<b>2.287.282,20</b>

\* nota: a tali risorse si aggiungeranno le economie del fondo 2023 parte stabile a seguito della costituzione definitiva del medesimo fondo

Gasperini
   
 Dario
   
 Marelli
   
 Paparo
   
 ...