**Contratto Decentrato Normativo Integrativo – Biennio 2024-2025**

**INDICE**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**
Art. 1 – Premessa
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3 –Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi
Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici
**TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO**
Art. 7 – Costituzione fondo risorse
Art. 8 – Strumenti di premialità
Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Art. 11 – Disciplina del premio differenziale individuale
Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali
Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art.15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità
**TITOLO III – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**
Art. 16 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità
Art. 17 - Turnazioni
Art. 18 – Orario multiperiodale
Art. 19 - Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità
Art. 20 Lavoro straordinario e Banca delle ore
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale
**TITOLO IV – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**
Art. 22 – Personale comandato o distaccato
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art. 25– Lavoro somministrato
Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
**TITOLO V – TRATTAMENTI ECONOMICI**
Art. 27 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84 CCNL 16.11.2022)
Art 28 – Indennità per specifiche responsabilità
**TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA**
Art. 29 - Lavoro Agile

## TITOLO I
## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Premessa

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal

UIL FPL FPCGIL

vigente CCNL sottoscritto in data 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, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente CCI ha durata biennale decorrente dall'1.1.2024 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva. Ogni riferimento normativo presente nel CCI è da intendersi dinamico.

4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.

5. al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL 2019-2021

6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito e sulla intranet dell'Ente.

7. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

**Art. 3 –Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2 verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente di Parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all' Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

**1.** L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. 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 apparecchiature 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 videoterminali.

3. 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.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e agli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008

**Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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 dieci 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, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

**Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici**

Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

## TITOLO II
## CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

**Art. 7 – Costituzione fondo risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.

**Art. 8 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;
e) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

**Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21 maggio 2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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 e 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;



UIL FPL

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione per determinati servizi.
2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.
3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione. L'atto di costituzione del fondo di parte stabile individua le risorse che sono utilizzate per il finanziamento degli istituti già previsti dalla contrattazione e, nelle more della contrattazione economica decentrata, quelli a carattere fisso e ricorrente.
4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell'ente.

**Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal legislatore.
2. L'Amministrazione comunale 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.
3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovative, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualiquantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:
a. almeno il 30% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale;
b. le restanti risorse sono destinate a remunerare la performance organizzativa;
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
c. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali;
d. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;

UILFPL

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente. Il regolamento ai fini dell'attribuzione del punteggio, anche per i titolari di P.O. e A.P., può disciplinare fattori di incremento della valutazione finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano della performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione e fattori di riduzione qualora si riscontrino in modo oggettivo inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza ed effettiva presenza in servizio.
8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2023.

**Art. 11 Disciplina del premio differenziale individuale**

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale avente titolo alla premialità.
3. In caso di parità di punteggio accede al premio differenziale il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio antecedente e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità quello con maggiore anzianità anagrafica.
4. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito secondo i parametri della performance.

**Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successivi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.
L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.
5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:
a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;

b) sulla base delle risorse stanziate per I "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a trentasei mesi nella posizione economica in godimento;
e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));
h) il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;
i) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
*j) nel caso di sanzioni disciplinari superiori alla multa, riportate nel biennio precedente quello di indizione della procedura in questione, è prevista una penalizzazione in termini di anzianità minima per accedere alla PEO di ulteriori 12 mesi; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva).*
k) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 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: viene attribuito un peso pari al 80% del totale;
- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: può essere attribuito un peso pari almeno al 10% del totale;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un peso non superiore al 10% del totale.
l) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera l). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

m) il sistema di valutazione delle PEO delle Posizioni organizzative e delle Alte Professionalità che, ai sensi **dell'art. 9, comma 4, lett. k) del presente** contratto, confluiscono in un'unica graduatoria a livello di Ente, si basa sugli elementi di valutazione di cui ai precedenti punti I e II della predetta lettera k;
n) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
o) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
p) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
q) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.
6. Apposito atto dell'Ente, emanato dal Dirigente competente in materia di Risorse Umane, avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, il sistema di attribuzione della progressione economica.
7. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per I "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.
8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2024.

**Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità**

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico.
Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate, ove previsto per legge, in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
a. congedo ordinario;
b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
d. riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
e. permessi per allattamento
f. congedo per maternità e paternità (periodo obbligatorio)
g. donazione midollo osseo
h. donazione sangue
i. permessi per lutto
j. permessi per nascita di figli
k. congedi per donne vittime di violenza
l. permessi per terapie salvavita
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre il Dirigente del settore competente in materia di personale esercita funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse Umane.

**Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. I compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett. g, del CCNL del 16 novembre 2022 previsti da disposizioni di legge si riferiscono a :
- incentivi per funzioni tecniche (art. ~~113~~ 45 del d.lgs n° ~~50/2016)~~ 36/2023
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n° 1578/1933);
- recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma1, lett.p) del D.Lgs n°446/1997) :
  diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art.32, comma 40, del D.L. n° 269/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.
3. I richiami alle normative si intendono dinamici e non esaustivi e, pertanto si fa espresso rinvio alle singole disposizioni di legge in materia

**Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Posizione organizzativa e Alta professionalità (P.O. e A.P.):
a. la retribuzione di risultato delle P.O. e A.P. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati, secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
b. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
c. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. e A.P. previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
d. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, tenendo conto dei seguenti criteri:
- viene individuato un budget base nominale (B_nom base) attraverso la suddivisione della quota destinata a finanziare l'indennità di risultato per il numero delle posizioni;
- viene fissata a punti 70 la soglia sotto la quale non si accede alla premialità;
- vengono individuate tre fasce di punteggio (A, B e C) sopra la soglia minima per il calcolo del budget individuale (B_ind) determinato in misura pari al 50% di B_nom base per la prima fascia, al 75% di B_nom base per la seconda fascia e al 100% di B_nom base per la terza fascia;
- si prosegue per la prima fascia (fascia A) attraverso l'individuazione del premio individuale da erogare (P_ind) calcolato attraverso la proporzione del punteggio attribuito con il Budget individuale (B_ind);
- i resti che si determinano in seguito all'individuazione del budget individuale e dei premi effettivi da erogare ai titolari di P.O. e A.P. che si collocano nella prima fascia incrementano il budget base nominale nella medesima misura percentuale (75% e 100%) dei dipendenti collocati nella seconda e terza fascia, attraverso la suddivisione del resto generatosi per il numero delle posizioni collocate in dette fasce;
- si prosegue per la seconda fascia (fascia B) attraverso l'individuazione del premio individuale da erogare (P_ind) calcolato attraverso la proporzione del punteggio attribuito con il Budget individuale (B_ind), così come eventualmente incrementato;

- i resti che si determinano in seguito all'individuazione del budget individuale e dei premi effettivi da erogare ai titolari di P.O. e A.P. che si collocano nella seconda fascia incrementano il budget base nominale nella medesima misura percentuale (100%) dei dipendenti collocati nella terza fascia, attraverso la suddivisione del resto generatosi per il numero delle posizioni collocate in detta fascia;
- si prosegue per la terza fascia (fascia C) attraverso l'individuazione del premio individuale da erogare (P_ind) calcolato attraverso la distribuzione proporzionale ai punteggi del Budget complessivo generatosi per la medesima fascia.
- le fasce sono:
  - fascia A da 70 a 85 punti;
  - fascia B da 86 a 95 punti;
  - fascia C da 96 a 100 punti.

e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O. o A.P., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, proporzionale al periodo dell'incarico; al tal fine si precisa che l'incarico ad interim non opera in corrispondenza di assenze per fruizione di congedi ordinari da parte della P.O. titolare;

g. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate; eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate in fase di costituzione al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

## TITOLO III
## ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO
### Art. 16 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità

L'ARSARP ha disciplinato, da ultimo, la materia dell'orario di lavoro e delle fasce di flessibilità con Determinazione Dirigenziale n. 205 del 06-04-2023, che si allega al presente contratto quale parte sua integrante

### Art. 17 Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 30, commi 2 e 4, del CCNL 16 novembre 2022 le parti concordano che:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente e alle esigenze funzionali dello stesso e organizzative della struttura;

b) il periodo di riferimento per calcolare le condizioni di equilibrio dei turni è riferibile al mese, l'avvicendamento dei turni è considerato sostanzialmente equilibrato e, quindi, idoneo alla corresponsione della relativa indennità, allorché vi sia un' alternanza tra il turno prevalente per le esigenze di servizio e gli altri turni non prioritari in una proporzione massima di 2 a 1 tra i diversi turni, con uno scostamento per il turno notturno che non può superare il 20% sempre calcolato su base mensile;

2. Nel caso in cui si verifichi un accavallamento dell'orario tra due diverse fasce di turno, il turno svolto, indipendentemente dall'applicazione delle tariffe orarie previste dalla contrattazione nazionale, è da considerarsi di afferenza della fascia all'interno della quale il servizio lavorativo viene svolto in maniera prevalente (in numero di ore).

3. Il requisito dell'equilibrata distribuzione dei turni attiene ai contenuti della turnazione come predisposta nel momento in cui il datore di lavoro procede alla programmazione del lavoro per turni, in relazione all'arco temporale mensile di rilevamento. In caso di mancato rispetto del sostanziale nell'effettuazione dei turni saranno retribuite solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni.
4. L'esclusione dai turni notturni è disciplinata dal regolamento dell'orario di lavoro, salva la previsione di cui al comma 8 dell'art. 30, CCNL del 16/11/2022.

**Art. 18 – Orario multiperiodale**

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario che devono essere individuate contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'Amministrazione, che di norma non possono superare le tredici settimane annue.

**Art.19 – Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo: in reperibilità d'ufficio sino ad un massimo di 8 volte in un mese in relazione a comprovate e non prevedibili esigenze di servizio; in reperibilità volontaria sino ad un massimo di 10 volte in un mese; è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei reperibilità mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

**Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo esigenze eccezionali in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali per un numero limitato di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente ed a situazioni emergenziali e imprevedibili di assoluta necessità in relazione all'espletamento di servizi pubblici o attività di interesse pubblico per un ulteriore numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico; il superamento del limite è valutato e autorizzato dalle OO.SS. e dalla RSU valutate le motivate esigenze di servizio avanzate dalla parte pubblica ed i budget destinati allo straordinario a disposizione dell'ente. Anche il superamento delle 270 ore annue per eventuali esigenze di supporto agli organi istituzionali sarà sottoposto al tavolo della delegazione trattante;
- il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 60 ore annuali;
- le ore non fruite a permessi entro il termine previsto dalla contrattazione nazionale saranno poste in liquidazione con il pagamento dell'ultima mensilità dell'anno successivo a quello di accantonamento.
2. Le parti si incontreranno ogni quattro mesi al fine di monitorare l'andamento della banca delle ore e di assumere iniziative tese a migliorarne l'utilizzo.

**Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o Alta professionalità;
- dipendenti impegnati nelle attività di assistenza e supporto agli Organi

istituzionali;
- dipendenti impegnati in interventi di manutenzione e di ripristino delle condizioni di normalità a tutela della pubblica sicurezza e incolumità.

## TITOLO IV
## TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 22 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel contratto collettivo nazionale e nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio, anche al fine di rendere coerenti le valutazioni secondo la propria disciplina.

### Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e verticalizzazioni.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

### Art. 25 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e l'erogazione è subordinata all'esistenza degli appositi stanziamenti a tale titolo.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

### Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 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 categoria, fino ad un ulteriore 5%.
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.

## TITOLO V
## TRATTAMENTI ECONOMICI
### Art. 27 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-*bis* CCNL 21.05.2018 e 84-*bis* CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:
- Espletamento di attività esposta a rischio: euro **2,00** al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro **2,00** al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro **1,00** al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati fino a € 499,00; euro 1,50 al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati compreso tra euro 500,00 e euro 999,00;

euro 2,00 al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati da euro 1.000,00 in sù.La media mensile è calcolata su base mensile.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità non può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.
3. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa oggetto di indennità non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese in attività che hanno comportato continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché in attività disagiate e di maneggio di valori; l'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza.
4. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

**A) Attività esposte a situazioni di rischio**:
di seguito si individuano i fattori rilevanti di rischio e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:
- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intense;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai suddetti rischi compete la relativa indennità per il periodo di effettiva esposizione al rischio. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

**B) Attività esposte a situazioni di disagio:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una particolare condizione lavorativa che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A titolo di esempio si individuano i seguenti sottofattori rilevanti di disagio:

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front office* stabilita nelle declaratorie del servizio con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
- frazionamento dell'orario di servizio in almeno tre fasce giornaliere;
- prestazione lavorativa svolta in condizioni ambientali sfavorevoli (quali a titolo esemplificativo, esposizione a pioggia, neve, freddo o caldo eccessivi).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

**C) Attività che comportano il maneggio di valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compreso i buoni pasto, che siano stati nominati "Economo comunale" o "Agente contabile".

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza e di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività non comportanti maneggio di valori.

**Art 28 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, 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, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;

b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree:

Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle responsabilità procedimentali attribuibili ai sensi della vigente

normativa sul procedimento amministrativo che costituiscono l'esigibile oggetto delle attività ascrivibili nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;
c) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il dirigente dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;
d) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
e) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità.
Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;
f) dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per le aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori ed euro 4.000 per l'area dei Funzionari ed EQ, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00.
g) l'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di cui al successivo punto;
h) l'attribuzione delle specifiche responsabilità e delle relative indennità è riconosciuta esclusivamente in presenza dei seguenti requisiti:
1. Per il personale di area dei Funzionari, il dirigente dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, come riepilogato nella seguente scheda:

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Funzionari**<br>**Settore:** _____ **Servizio:** _____ | | | |
| **Dipendente: nome cognome Cat.** _____ **Profilo professionale:**_____ **Annualità di** | | | |
| **attribuzione:**_____ **Dal:** _____ __ **Responsabile di Servizio:** _____ **Dirigente:** | | | |
| **FATTISPECIE/REQUISITI** | **SUSSISTENZA (SI/NO)** | **PUNTI Max 30** | **IMPORTO Valore punto 100 euro** |
| | | | |
| **A AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ** | | **MAX 9** | |
| **A1** Autonomia operativa nello sviluppo attività | | Da 1 a 3 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **A2** Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate | | Da 1 a 3 | |
| **A3** Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza | | Da 1 a 3 | |
| **B RESPONSABILITÀ GESTIONALE** | | **MAX 9** | |
| **B1** Responsabilità di procedimenti di spesa | | Da 1 a 3 | |
| **B2** Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile | | Da 1 a 3 | |
| **B3** Responsabilità di realizzazione di piani di Attività | | Da 1 a 3 | |
| **C RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE** | | **MAX 12** | |
| **C1** Responsabilità di processo | | Da 1 a 4 | |
| **C2** Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni | | Da 1 a 4 | |
| **C3** Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P. | | Da 1 a 4 | |
| **BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** | | **TOT** | |

2) **Per il personale area istruttori**, il dirigente dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

| |
|---|
| **Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Istruttori**<br>**Settore:** _____**Servizio:** _____ |
| **Dipendente: nome cognome Cat.** _____**Profilo professionale:**_____**Annualità di attribuzione:**_____ **Dal:** _____ __ **Responsabile di Servizio:** _____**Dirigente:** _____ |

| FATTISPECIE/REQUISITI | SUSSISTENZA (SI/NO) | PUNTI MAX 20 | IMPORTO Valore punto 100 euro |
|---|---|---|---|
| **A AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ** | | **MAX 6** | |
| **A1** Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate | | Da 1 a 3 | |
| **A2** Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P. | | Da 1 a 3 | |
| **B RESPONSABILITÀ GESTIONALE** | | **MAX 5** | |
| **B1** Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore | | Da 1 a 5 | |
| **G RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE** | | **MAX 9** | |
| **C1** Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni | | Da 1 a 4 | |
| **C2** Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P | | . Da 1 a 5 | |
| **BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** | | **TOT** | |

**1.Per il personale di area operatori/operatori esperti**, il dirigente dovrà attestare la sussistenza del requisito per la seguente fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

**Scheda attribuzione specifiche responsabilità art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Operatori/Operatori Esperti**
**Settore: _____Servizio:**

**Dipendente: nome cognome Cat. _____Profilo professionale: _____Annualità di attribuzione:_____**
**Dal: _____ Responsabile di Servizio: _____Dirigente:**
**_____**

| FATTISPECIE/REQUISITI | SUSSISTENZA SI/NO | PUNTI MAX 10 | IMPORTO Valore punto 100 euro |
|---|---|---|---|
| **B RESPONSABILITÀ OPERATIVA** | | **MAX 10** | |
| **B1** Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore | | Da 1 a 5 | |
| **B2** Controllo dell'efficienza e manutenzione di risorse strumentali | | Da 1 a 5 | |
| | | **TOT** | |

**BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

i) non sono considerate processi complessi e rilevanti lo svolgimento di funzioni di segreteria, i processi di gestione dei software trasversali tranne che per i dipendenti delle unità deputate al presidio generale di tali processi;

j) ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità per l'area operatori ed operatori esperti, il dirigente dovrà tener conto in caso di compresenza delle diverse categorie giuridiche del relativo rapporto gerarchico;

k) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

l) il dirigente di ciascun settore adotta un provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi
assegnati al proprio settore tra il personale appartenente alle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità derivante dalla moltiplicazione del punteggio per il valore punto come sopra predeterminato;

m) ogni dirigente, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione al dirigente competente in materia di personale che individuerà il budget previsionale per ogni dipendente incaricato e il budget previsionale nominale complessivo di ente per l'istituto delle specifiche responsabilità del procedimento; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il dirigente ne dà tempestiva comunicazione al dirigente del settore risorse umane;

n) la determinazione effettiva del budget dell'indennità attribuita al singolo dipendente incaricato, per ogni anno, in quanto collegato allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale e, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, l'Amministrazione procederà alla riduzione proporzionale del budget individuale previsto per ogni dipendente incaricato;

o) l'indennità è di norma liquidabile su base semestrale e comunque a seguito di avvenuta sottoscrizione definitiva della contrattazione integrative del salario accessorio;

p) gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca;

q) gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;

r) nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione;
s) i risparmi del budget contrattato costituiranno economie e in accordo con OO.SS. e RSU confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

**Art. 29 - IL LAVORO AGILE**
Con Decreto commissariale n. 94 del 23-08-2024 l'Arsarp ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, all'esito del confronto in Contrattazione decentrata.

R.S.U.

IL DIRIGENTE
(dott. Nazzareno DE LUCA)

UIL FPL

FPCGIL