

07/12/2023

ISTITUTO AUTONOMO CASE
POPOLARI DI SIRACUSA

IPOSTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO





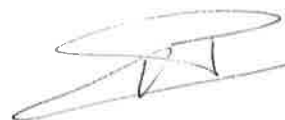






INDICE

- Art. 1- Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche**
- Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**
- Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali**
- Art. 4 - Soggetti sindacali**
- Art. 5 - Fondo per risorse decentrate: costituzione**
- Art. 6 - Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni**
- Art. 7 - Fondo risorse decentrate: utilizzo**
- Art. 8 - Lavoro straordinario (rif. art. 14 del CCNL del 1.4.1999)**
- Art. 9 - Banca delle ore**
- Art. 10- Orario di lavoro flessibile**
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**
- Art. 12- Differenziazione del premio individuale**
- Art. 13- Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali**
- Art. 14- Area degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- Art. 15- Progressioni tra le Aree**
- Art. 16- Progressioni economiche all'interno delle Aree**
- Art. 17 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario**
- Art. 18 - Indennità di condizioni di lavoro**
- Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità**
- Art. 20 - Reperibilità**
- Art. 21 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo**
- Art. 22 - Le attività formative**
- Art. 23 - Nuova modalità organizzativa del lavoro**
- Art. 24 – Rinvii**



Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente dell'Istituto Autonomo Case Popolari di Siracusa compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrato nel Comparto delle Funzioni Locali.
2. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificamente prevista per i singoli istituti contrattuali. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
3. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
5. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
6. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
7. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
8. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.



Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
3. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Gli incontri si terranno secondo le modalità e le tempistiche previste dagli artt. 4, 5 e 7 del vigente CCNL
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 - Informazione
 - Confronto
 - b) Organismi paritetici di partecipazione
 - c) La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
6. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
7. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 **Soggetti sindacali**

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
- a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art.5 **Fondo per risorse decentrate: costituzione (art. 79 CCNL)**

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 6 del presente CCI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art.4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate
3. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CCI, potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere m), o), p), q), r), s), t), aa) e ad) del CCNL o di 45 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ae) e af) del medesimo CCNL.
4. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti che sono parte integrante e allegata al presente CCI.
5. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'art.79 del CCNL come da "ALLEGATO A" al presente CCI anche per la costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

Art.6

Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni **(art. 17 e succ. del CCNL)**

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle l'Ente ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione a carico del bilancio dell'Ente per l'anno 2023 è individuato nell'ALLEGATO A al presente CCI.
3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del vigente CCNL (Risorse decentrate).
4. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.
5. La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni, ovvero le ulteriori materie rimesse al CCI sono disciplinate dal successivo art 13.

Art. 7

Fondo risorse decentrate: utilizzo (art. 80 Ccnl)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art.80 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art.5 del presente CCI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCI, come da **ALLEGATO B**.

Art. 8

Lavoro straordinario (rif. art. 14 del CCNL del 1.4.1999)

1. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato ai sensi della vigente normativa in materia.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 250 ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.
3. I dipendenti espressamente autorizzati dal dirigente competente possono svolgere attività di lavoro straordinario da remoto per un massimo di 60 ore annue.
4. L'Amministrazione invia semestralmente ai soggetti di cui all'art.4 del presente CCI

un'informazione periodica sull'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica congiunta delle condizioni oggettive che ne hanno comportato la sua effettuazione.

Art. 9

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 60 ore.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e/o nei tabulati mensili.
4. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario eventualmente maturato.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate contestualmente alla liquidazione dello straordinario.
6. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore di straordinario non utilizzate saranno liquidate entro i successivi 90 giorni.
7. Analogamente al lavoro straordinario, l'Amministrazione invia semestralmente ai soggetti di cui all'art.4 del presente CCI un'informazione periodica sull'utilizzo della banca delle ore suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica della sua effettiva fruizione.

Art. 10

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia, in via sperimentale a decorrere dal 1° gennaio 2024, di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
2. Posto che l'orario di lavoro è articolato in 36 ore settimanali, su cinque giorni, dal lunedì al venerdì con due rientri pomeridiani nelle giornate di lunedì e giovedì, come dettagliato di seguito:
 - orario antimeridiano dalle ore 08:00 alle ore 14:00 (da lunedì a venerdì);
 - orario pomeridiano dalle 15:00 alle ore 18:00 (lunedì e giovedì)
3. Tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, nel rispetto dei servizi resi all'utenza, sono individuate le seguenti fasce di flessibilità:
IN ENTRATA
orario antimeridiano: dalle ore 07:45 alle ore 08:30
orario Pomeridiano: dalle ore 14:15 alle ore 15:30

IN USCITA

orario antimeridiano: dalle ore 13:45 alle ore 14:30

orario pomeridiano: dalle ore 17:15 alle ore 18:30

4. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
5. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile della struttura apicale d'appartenenza. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, la compensazione, su espressa richiesta del dipendente, con eventuali crediti orari e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il Dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/200;
 - b) Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n.104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

Art. 11

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività amministrativa dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.
4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase

valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.

5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c. 3 lett i) del CCNL
6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante del sindacato cui aderisce o a cui conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione, la scheda di individuale viene consegnata al lavoratore.
7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata almeno il 30% delle risorse stabili e/o variabili ed è destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri e con le modalità individuate nei precedenti commi e che riguardano tutto il personale.
8. Relativamente ai criteri di ripartizione delle somme individuate ai sensi del comma 7, le Parti definiscono che:
 - a) Alla Performance Organizzativa intesa come Struttura/Ente una percentuale pari al 50 % delle somme individuate ai sensi del comma 7.
 - b) Alla Performance Individuale una percentuale pari al 50% delle somme individuate ai sensi del medesimo comma.
9. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra le Aree cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato e delle Aree Professionali cui il medesimo personale appartiene.
10. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - a) *infortunio sul lavoro, nei limiti di 90 giorni lavorativi l'anno;*
 - b) *assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 90 giorni lavorativi l'anno;*
 - c) *assenza per terapie salvavita, nei limiti di 90 giorni lavorativi l'anno;*
 - d) *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*
 - e) *congedo parentale al 100%;*
 - f) *permessi di cui alla L. 104/1992;*
 - g) *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194, nei limiti di 90 giorni lavorativi l'anno;*
11. I premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto.
12. Le valutazioni espresse nelle schede individuali relative al sistema permanente di

valutazione, adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi valide per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, a cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.

13. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art.27 del CCNL.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale di cui al precedente art.10 comma 9, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 5% di dipendenti (art.81 comma 3 CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità superiore ed un minimo di una unità.
3. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei tre anni precedenti, partendo da quella più recente;
 - b) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - c) l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto in relazione all'area o all'intero ente.

Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale.

Art. 13

Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L'Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCDI. In particolare, si fa riferimento a:

- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma. Atteso che con l'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2022 (nuovo Codice dei Contratti) nel quale la materia degli incentivi tecnici viene disciplinata dall'art. 45, tenuto conto che l'attuale regolamento, come approvato con Determina del

Commissario Straordinario n. 14 del 17/05/2023, non presenta motivi di illegittimità rispetto alle norme sopraggiunte, lo stesso rimane in vigore.

- *Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L.n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)*

- *Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.*

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze, delle attitudini e delle esperienze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

Art. 14

Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari /Istruttori di Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e succ. del CCNL, viene confermato per l'anno 2023 l'importo complessivo già destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) attualmente titolari di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato come risultante dall'ALLEGATO B.
2. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari almeno al 15 % del valore complessivo indicato al comma 1.
3. La retribuzione di risultato è ripartita tra tutti i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione in modo ponderato e proporzionale rispetto al peso della relativa indennità di posizione.
4. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella misura del 70% con indicatori legati alla performance organizzativa e del 30% con indicatori legati alla performance individuale.
5. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
7. Successivamente all'adozione del nuovo regolamento che assegna le Elevate

qualificazioni ai sensi del comma 1, su richiesta di ciascuna delle Parti, il presente articolo potrà essere modificato, per la sola parte inerente i commi 3,4 e 5.

8. Qualora l'incaricato di E.Q. percepisca ulteriori emolumenti legati alle leggi speciali richiamate nell'art. 12 comma 2 l'indennità di risultato sarà riproporzionata secondo i seguenti criteri:

- Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 50% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato all' 80% del V.Max.
- Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 75% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato al 60 % del V.Max.
- Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 100% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato al 40 % del V.Max

9. Qualora successivamente all'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, residuino somme non utilizzate per il personale incaricato di Elevata Qualificazione, le stesse confluiscono nel Fondo di cui all'art.6 del presente CCDI e sono destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 15

Progressioni tra le Aree

Ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'Art. 13 del CCNL vigente e in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative, in deroga all'art. 11, c.12 del presente Contratto Decentrato, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

<p>DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI AD AREA DEGLI ISTRUTTORI</p>	<p>a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella Cat. B del precedente sistema di classificazione</p> <p>b) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella Cat. B del precedente sistema di classificazione</p>
<p>DA AREA DEGLI ISTRUTTORI AD AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.</p>	<p>a) Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella Cat. C del precedente sistema di classificazione</p> <p>b) Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella Cat. C del precedente sistema di classificazione</p>

In relazione alle caratteristiche delle aree di destinazione a seguito del confronto con le OO.SS. le progressioni tra le Aree saranno effettuate sulla base dei seguenti elementi di valutazione:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, in ragione di 5 punti per anno fino ad un massimo di 35 punti.
- b) Titolo di studio fino ad un massimo di 30 punti
 - a. 20 punti per il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, attinente al profilo oggetto di selezione
 - b. 15 punti per il possesso di un titolo di studio richiesto per l'accesso dall'interno, attinente al profilo oggetto di selezione

In aggiunta, verranno attribuiti, previa valutazione:

- 1) 10 punti per il possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, attinente al profilo oggetto di selezione
 - 2) 5 punti per il possesso di un titolo di studio superiore non attinente al profilo oggetto di selezione
- c) Competenze professionali fino ad un massimo di 5 punti.
 - 3 punti per le abilitazioni professionali, a condizione che siano coerenti con il profilo
 - 2 punti per lo svolgimento di incarichi per conto dell'ente
 - 1 punto per competenze informatiche, linguistiche certificate
 - d) Colloquio individuale fino ad un massimo di 30 punti volto a valutare le seguenti competenze:
 - Capacità di comunicazione, consapevolezza organizzativa, decisionalità, flessibilità, iniziativa, innovazione, lavoro di gruppo, negoziazione, orientamento al risultato, orientamento all'utente, pianificazione

Le progressioni di cui al presente articolo, sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018.

A seguito dell'espletamento delle procedure di progressione verticale il personale è tenuto a permanere in servizio presso l'Ente per un periodo inferiore a cinque anni. Entro quel periodo, pertanto, l'Ente non rilascia il consenso alla mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 16

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area (ex Categoria) ai sensi dell'art.52 comma 1 bis del

D.Lgs.n.165/2001e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile anche annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.

3. Il differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 3 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma2 lett.a) del CCNL
4. Per l'anno 2023 il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili sarà definito in sede di contrattazione delle risorse disponibili
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:
L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art.7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito dell'Ente la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 3 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:
 - a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
Punteggio assegnato 60 %.
 - b) L'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 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
Punteggio assegnato 35 %
 - c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguito successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica;
Punteggio assegnato 5% di cui:
4 % ai titoli culturali quali, a titolo esemplificativo, diplomi di laurea vecchio ordinamento, lauree specialistiche, laurea triennale, master (cumulabile con i diplomi di laurea), diploma, attestati di qualifica professionale;
1 % ai percorsi formativi

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art.27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 1° gennaio 2023 viene previsto un punteggio aggiuntivo del 3% del valore raggiunto. Analogamente si procederà con gli anni successivi.
7. In caso di parità di punteggio, sarà considerata prioritaria la maggiore età.
8. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.
9. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

Art. 17

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo Risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL.
2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle

funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;

4. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi.
6. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1° gennaio, salvo diversa indicazione da parte del Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale.
7. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
8. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Dirigente/Responsabile della struttura apicale in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.
9. I provvedimenti di cui ai commi 6 e 7 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale.

Art. 18

Indennità di condizioni di lavoro

1. L'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto "*l'indennità condizioni di lavoro*", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. Il valore giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro, laddove riconosciuta, è stato rideterminato dall'art. 84 bis del nuovo CCNL per un importo non inferiore ad 1,00 euro e non superiore a euro 15,00.
3. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) disagio connesso allo stress relazionale, riconducibile alle prestazioni che comportano una attività di front-office:
 - € 3,00 / giorno di effettivo servizio reso)

- b) spostamenti sul territorio per attività di vigilanza amministrativa per verifiche, controlli e sopralluoghi:
- € 4,00 / giorno di effettivo servizio reso)
5. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa, con obblighi di rendicontazione agli organi di controllo contabile, compete una indennità giornaliera pari a € 15,00/giorno di effettivo servizio reso.
6. Le indennità di cui al precedente comma 4° si applicano a far data dall'01/01/2024.
7. Analogamente l'adeguamento dell'indennità di maneggio valori decorre dall'01/01/2024.

Art. 19

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del vigente CCNL, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, una indennità di importo non superiore a € 2.500,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 3.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono:
- a) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n.82, es.m.i-CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati-GDPR(Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - d) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - e) Ulteriori specifiche responsabilità derivanti da incarichi connessi ai regolamenti adottati dall'Ente.

QUANTIFICAZIONE E MODALITA' DI CALCOLO DELLA INDENNITA':

1. L'indennità disciplinata dal presente articolo viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti e per i seguenti importi a far data dall'01/01/2024:
- A. Personale appartenente all'area degli Operatori Esperti non incaricati di EQ
Importo da € 1.000,00 a € 2.000,00 proporzionale al peso dei sottoelencati fattori:
- a) da 5 a 10 - Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
 - b) da 5 a 10 - Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
 - c) da 5 a 10 - Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi);

B. Personale appartenente all'area degli Istruttori non incaricati di EQ

Importo da € 1.750,00 a € 2.500,00 proporzionale al peso dei sottoelencati fattori:

- a) da 7 a 10 - Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
- b) da 7 a 10 - Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
- c) da 7 a 10 - Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi);

C. Personale appartenente all'area dei funzionari non incaricati di EQ

Importo da € 2.100,00 a € 3.000,00 proporzionale al peso dei sottoelencati fattori:

- a) da 7 a 10 - Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
- b) da 7 a 10 - Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
- c) da 7 a 10 - Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi).

2. Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva durata dell'incarico su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo.
3. Ogni atto assunto dall'amministrazione legato all'erogazione della presente indennità dovrà essere motivato.

Art. 20

Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.
2. Sono individuati i seguenti servizi e numero di lavoratori da destinarsi al servizio di reperibilità:

Area Tecnica- n° 1 lavoratore per 10 giorni all'anno: Valore € 12,00/giorno.

Art. 21

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL sia chiamato a svolgere la propria prestazione lavorativa al mattino con prosecuzione, per almeno 1 ora, nelle ore pomeridiane nei giorni di ordinario rientro.
2. Spetta, altresì, nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, nei giorni in cui i dipendenti effettuino il recupero ed in circostanze straordinarie che rendano necessario protrarre la presenza nelle ore pomeridiane, per almeno 2 ore.
3. La pausa pranzo dovrà avere una durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 60 minuti.
4. Il valore del buono pasto è fissato a € 7,00

Art. 22

Le attività formative

1. Nel richiamare esplicitamente gli artt.54, 55, e 56 del CCNL, le Parti stabiliscono che le risorse da destinare alle attività formative sono pari almeno all'1% del monte salari

Art. 23

Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. L'Ente ha adottato quale tipologia di lavoro a distanza il lavoro da Remoto maggiormente corrispondente al proprio modello organizzativo, ridefinito tenendo conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata alle esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove la stessa opera.
2. In fase di prima applicazione verranno assicurate ai sensi dell'art. 68 del CCNL un numero di giornate pari a massimo 8/mese la cui articolazione verrà concordata tra il dirigente responsabile e il lavoratore interessato.
3. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non costituisce alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera.
4. Il trattamento economico spettante al personale che svolge Lavoro da Remoto è il seguente: Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito, lo straordinario o similari e, al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.

Art. 24

Rinvii

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

1. aff. eson. 1
Luca Fey
Enrico
Alfonso
Rosa Giorat
Stano Claudio

