

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 (GIURIDICO) – 2023 Economico

In data 14 DIC. 2023 presso la sede del Consorzio B.I.M. di Valle Camonica, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Dott. Marino Bernardi Segretario Generale P [] A []

la delegazione sindacale così composta:

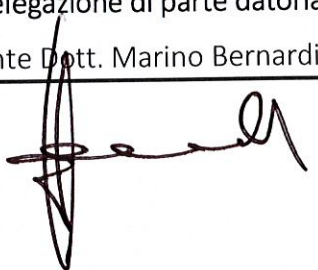
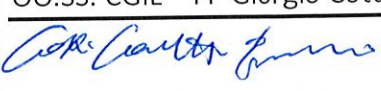
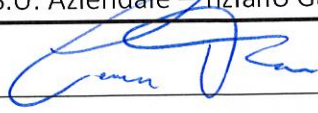
OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Cotti Cometti P [] A []

R.S.U. Aziendale – Tiziano Gaudiosi P [] A []

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti

PRESO ATTO della deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 55 del 05/12/2023 che autorizza la sottoscrizione definitiva del CCI giuridico 2023-2025, Economico 2023.

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

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente Dott. Marino Bernardi 	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CGIL – FP Giorgio Cotti Cometti  R.S.U. Aziendale – Tiziano Gaudiosi 
---	---

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	6
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree	6
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	10
CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE	11
Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....	11
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	13
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	13
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	13
Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore	14
Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	14
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	15
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	15
Art. 11 Quantificazione delle risorse	15
Art. 12 Strumenti di premialità	16
Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	18
Art. 14 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale.....	20
Art. 15 Maggiorazione del premio individuale.....	21
Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità	23
CAPO II ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	25
Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	25
Art. 18 Welfare integrativo	25
TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI.....	26
Art. 19 Salute e sicurezza sul lavoro.....	26
Art. 20 Innovazioni tecnologiche.....	27
Art. 21 Disposizioni finali.....	27

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato e integrato – da ultimo – con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 21/06/2000;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato unitamente al Piano delle Performance 2023-2025 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 26/04/2023;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

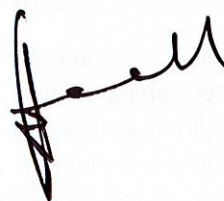
Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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



TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

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

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono riportate nella tabella di seguito esposta, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto²;
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili negli anni 2023-2024-2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

TABELLA A CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	Anno	N. differenziali attribuibili	Risorse Necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600,00	6	2023-24-25	0	-
Istruttori	750,00	5	2023-24-25	0	-
Totale				0	-

1. Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;





2. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

3. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi anche interni

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I corsi di formazione, per essere valutabili, devono avere una durata superiore alle 6 ore e concludersi con un test di valutazione

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II **Incarichi di Elevata Qualificazione**

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

(art. 7, comma 4, 10et. J, u, v) – art. 17 CCNL)⁴

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso

4

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale come pesata dal NV x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - = **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = 30% fissata dal N.V. e fatta propria dall'Organo Esecutivo dell'Ente in sede di "Approvazione Pesatura incarichi di Elevata Qualificazione e definizione risorse per retribuzione di risultato"
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Capo III

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁵

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

⁵ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

11



[A large, curved blue line, possibly a signature or a large mark, spanning across the middle of the page.]

[Faint, illegible signature or stamp in the bottom left corner.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in black ink, written vertically.]

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. N) CCNL)⁶

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

⁶n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. O), r), s) – art. 32 – art. 33 – art. 29 CCNL)⁷

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 15;
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e/o con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

Art. 10

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁸

Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.

7

- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

⁸ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 11 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione della Consiglio di Amministrazione nr. 10 del 20/02/2023:

DESCRIZIONE	IMPORTI 2023
Risorse stabili	€ 41.890,76
Risorse variabili – soggette al limite	€ 2.078,02
Risorse variabili – NON soggette al limite	€ 2.188,26
Totale fondo	€ 46.157,04
Consolidamento decurtazioni per cessazioni, riconduzione fondo	€ 14.885,36
Totale fondo disponibile	€ 31.271,68
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Progressioni economiche pregresse	€ 15.969,33
Incentivo Funzioni Tecniche	€ 0
Totale risorse disponibili anno 2023	€ 11.456,47

Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 11.456,47= (Euro 7.190,19 stabili Euro 4.266,28 variabili).

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

15

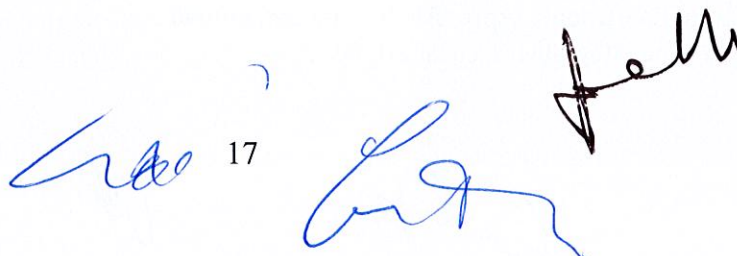
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da deliberazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 12
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) premio individuale art. 81 CCNL 16.11.2022;
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - e) specifiche forme incentivanti o compensi previsti dalla normativa vigente.

ISTITUTI FINANZIATI	2023
Premi correlati alla performance organizzativa da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;	4.182,59
Premi correlati alla performance individuale da destinare al personale non dirigente;	6.003,88
Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima 69 del CCNL 21/05/2018)	270,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo	0
Indennità per specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022 (prima art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018)	1.000,00
TOTALE	11.456,47

17



Art. 13

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁹

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022. avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati

⁹ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 11.456,47 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹⁰ sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo	Art. 20 CCI	€. 10.186,47
b) differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 21 CCI	€. 270,00
c) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 5 CCI	€. -----
d) Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84 CCNL 16/11/2022	€ 1.000,00
Totale		€. 11.456,47

¹⁰ Art. 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

FONDO COMPLESSIVO

Fondo disponibile – da ripartire	€ 31.271,68
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 15.969,33
Fondo differenziali stipendiali 2023	€ 0
Indennità specifiche responsabilità – art.84 CCNL 16/11/2022	€ 1.000,00
Performance organizzativa	€ 4.182,59
Performance individuale di cui € 270,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022 (ex art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 6.273,88
TOTALE	€ 31.271,68

Art. 14

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹¹ -(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹²

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Schede della performance, approvato annualmente dalla Giunta, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive saranno assegnate ad ogni servizio (budget) in stretta correlazione con la consistenza del personale appartenente al servizio medesimo sulla scorta del rapporto orario individuale. Il responsabile di servizio predispone per ciascun dipendente, apposita scheda contenente gli obiettivi individuali, il peso e il target da raggiungere come definito nel Piano della performance approvato.
3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale, vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della

¹¹ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹² b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

performance dell'Ente in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente, nonché al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Il premio verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.
5. Le parti prendono atto che le quote potranno subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.
6. Il fondo destinato alla performance organizzativa e individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.O.I. = F / \Sigma pp \times p.i.p$$

P.O.I. = Premio performance Organizzativa e individuale

F = Fondo da ripartire/budget di servizio

Σpp = sommatoria punteggi parametrati

p.i.p = punteggio individuale parametrato

7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
8. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 15

Maggiorazione del premio individuale

(art. 81 CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80 comma 2 lett. b) pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota per l'anno 2023 è fissata nel prospetto di destinazione delle risorse del presente CCDI e pari a €. 270,00. La quota massima di personale valutato positivamente, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è fissata in una unità all'anno. In caso di parità nei punteggi relativi alle

valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio nel triennio precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Si auspica altresì che l'attribuzione del premio sia attuata tenendo conto, in quanto compatibile, della rotazione fra i vari servizi.

Three handwritten signatures are present at the bottom right of the page. The first two are in blue ink, and the third is in black ink. They appear to be official signatures of the parties involved in the contract.

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹³

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è attribuita con provvedimento del Segretario Generale e viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Segretario Generale, con atto scritto, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree istruttori e funzionari a EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. Le fattispecie alle quali il Segretario dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - A) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) dell'Ente:**
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - B) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - C) **Responsabilità professionale, che comprende:**
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

¹³ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

L'importo dell'indennità, che non può essere superiore a €. 3.000,00 annui lordi, è determinato dal Segretario applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16/11/2022)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = €. 2.000,00

Da 33 a 40 Punti = €. 1.750,00

Da 27 a 32 Punti = €. 1.400,00

Da 21 a 26 Punti = €. 1.000,00

Da 18 a 20 Punti = €. 750,00

Da 11 a 17 Punti = €. 500,00

CAPO II
Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 17
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁴

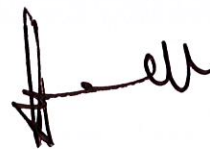
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 D. Lgs. 36/2023);
2. Tali risorse saranno ripartite tra il personale interessato secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento dell'Ente che disciplina modalità e criteri di attribuzione.

Art. 18
Welfare integrativo
(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)¹⁵

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022

¹⁴ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

¹⁵ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.



TITOLO VI Disposizioni Finali

Art. 19

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)¹⁶

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

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

¹⁶ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

Art. 20

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹⁷

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

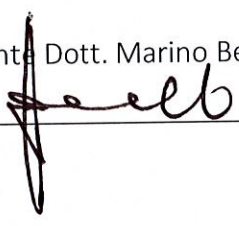
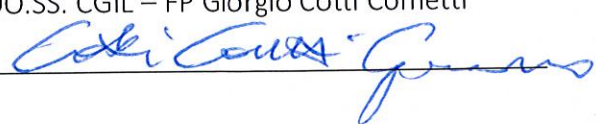
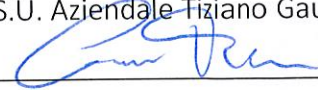
Art. 21

Disposizioni finali

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

14 DIC. 2023

Data

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente Dott. Marino Bernardi 	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CGIL – FP Giorgio Cotti Cometti  R.S.U. Aziendale Tiziano Gaudiosi 

¹⁷ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

Dichiarazione Congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota rispetto all' applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc.... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico

Data **14 DIC. 2023**

	Per la delegazione sindacale:	
	OO.SS. CISL – FP	_____
	OO.SS. CGIL – FP	<u><i>Let. Conti Gino</i></u>
	OO.SS. UIL - FPL	_____
	R.S.U. Aziendale	<u><i>Gianfranco</i></u>
	R.S.U. Aziendale	_____
	R.S.U. Aziendale	_____
	R.S.U. Aziendale	_____