

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI TRIENNIO 2019-2021

(preintesa sottoscritta il 28 novembre 2019)

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione

Art. 2 - Durata e validità

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 Repertorio accordi sindacali
- Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 6 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 7 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance
- Art. 8 Differenziazione del premio individuale
- Art. 9 Progressioni economiche orizzontali Requisiti di partecipazione
- Art. 10 Progressioni economiche orizzontali Criteri di selezione
- Art. 11 Progressioni economiche orizzontali Risultati della performance individuale
- Art. 12 Progressioni economiche orizzontali Formulazione graduatorie
- Art. 13 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 Banca delle ore
- Art. 16 Lavoro straordinario limite massimo individuale annuo
- Art. 17 Turnazioni
- Art. 18 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative
- Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

TITOLO IV- CONDIZIONI DI LAVORO

- Art. 20 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 21 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 22 Orario multiperiodale
- Art. 23 Orario di lavoro e media settimanale
- Art. 24 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
- Art. 25 Welfare integrativo

TITOLO V - NORME FINALI

- Art. 26 Interpretazione autentica del CCI
- Art. 27 Norma di rinvio

A SA SE AN

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCI) riguarda tutto il personale appartenente alle categorie professionali dipendente di ARPAL Umbria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali.
- Il presente CCI si applica, altresì, al personale delle categorie professionali in servizio in posizione di comando presso le strutture di ARPAL Umbria ancorché proveniente da altri comparti di contrattazione, per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

Articolo 2 Durata e validità

- 1. Il presente CCI ha durata triennale (1.01.2019/31.12.2021) e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.
- Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta in relazione ad istituti oggetto di specifica disciplina.
- Le disposizioni mantengono la propria efficacia fino a quando non siano sostituite o integrate da un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.

Titolo II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 Sistema delle relazioni sindacali

 Le parti ribadiscono e condividono che il sistema delle relazioni sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

SE AN

- Le parti condividono che nell'ambito delle corrette relazioni sindacali si perseguano i principi di semplificazione e trasparenza nell'azione amministrativa, avvalendosi di strumenti di dematerializzazione e digitalizzazione.
- 3. Le parti condividono l'obiettivo del consolidamento di un sistema di confronto sulle tematiche del rapporto di lavoro e di un sistema di relazioni sindacali che accompagni la gestione delle regole ribadendo il pieno e reciproco riconoscimento del proprio ruolo negoziale, nel rispetto delle prerogative datoriali e della RSU nelle materie previste dal CCNL e dalla legge.
- 4. Al fine di rendere praticabili i principi sopra enunciati, le parti concordano sulla fondamentale importanza che riveste nei rapporti con il personale e con le organizzazioni sindacali la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso al fine di avviare un confronto sereno e costruttivo sui criteri mirati a riconoscere sia in termini economici che di progressione di carriera, il merito e l'impegno personale, nonché un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio rivolto ai cittadini. A tal fine la partecipazione sindacale gioca un ruolo essenziale, ed in particolar modo della R.S.U., in quanto soggetto rappresentativo, eletto e riconosciuto, per il confronto e la condivisione sugli strumenti tecnici, anche legislativi e contrattuali, necessari all'attuazione dei predetti criteri ed all'eliminazione delle situazioni non in linea con il presente CCI.

Repertorio accordi sindacali

- E' istituito all'interno della Intranet Aziendale il registro telematico degli accordi, dei protocolli e dei verbali sindacali sottoscritti al quale hanno accesso tutti i dipendenti di ARPAL Umbria.
- 2. La gestione del repertorio è a cura della struttura di ARPAL Umbria competente in materia di relazioni sindacali.

Articolo 5

Organismo paritetico per l'innovazione

- La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione consente di attivare stabilmente tra le parti relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- 2. Si rinvia a specifica disciplina la regolamentazione del suo funzionamento nonché il recepimento delle competenze ad esso attribuite dall'art. 6 del CCNL 21.05.2018.

10

Titolo III

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 6

Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

- L'art.67 CCNL detta le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate, le cui risorse sono annualmente determinate dall'Amministrazione. Il Fondo è composto dalle risorse stabili (art.67 comma 1 e 2 CCNL) e dalle risorse variabili (art.67 e seguenti CCNL).
- 2. Le risorse stabili del Fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 68 comma 1 CCNL che sono:
 - i differenziali di progressione economica del personale beneficiario delle stesse;
 - l'indennità di comparto di cui all'art.33 comma 4, lett. b) e c) CCNL 22.1.2004;
 - l'indennità al personale dell'ex VIII qualifica funzionale di cui all'art.37, comma 4 CCNL 6.7.1995.
- 3. Le parti danno atto che le risorse di cui al comma 2 non comprendono il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione.
- 4. Tutte le restanti risorse del Fondo sono rese annualmente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa, comprese le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art.22 del dlgs n.75/2017, nonché le eventuali risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti.
- 5. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 68 comma 2 del CCNL, sono annualmente individuate, relativamente alla performance, le risorse/premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale co con le modalità previste nel vigente SMVP.
- 6. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili di cui al comma 4, che sono destinate a remunerare gli istituti di cui all'art.68, comma 2 CCNL, fermo restando che nuove progressioni economiche devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.
- 7. Per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale. Per l'anno 2019 il relativo accordo è allegato al presente CCI (Allegato n. 1).

Articolo 7

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

 Le parti danno atto che, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con DGR n. 57/2019, e recepito in Arpal con Determinazione Direttoriale n. 235 del

de de

Se

H

01/04/2019 e s.m.i. (SMVP) gli ambiti di misurazione e valutazione della Performance sono composti dalla performance organizzativa e dalla performance individuale.

- a) La performance organizzativa è composta:
 - > Obiettivi operativi di Ente;
 - > Obiettivi trasversali comuni a tutti.
- b) La performance individuale è composta dall'area dei risultati e dall'area dei comportamenti.
- 2. Nell'ambito delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate la quota destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance, detta "imponibile", è definita e differenziata per categorie professionali D alto, D Basso, C, B alto, B basso e A, come di seguito rappresentata:

Categoria	Coefficiente
D alto	1,75
D basso	1,70
С	1,65
B alto (*)	1,50
B basso (*)	1,45
A	1,20

- 3. Le parti danno atto che, come definito nel vigente SMVP:
 - a) la ripartizione della quota di retribuzione per le categorie professionali, non titolari di posizione organizzativa, è distinta tra performance organizzativa, direttamente collegata a quella del proprio dirigente/direttore, e performance individuale. Il punteggio finale della performance individuale è dato dalla somma del risultato ottenuto nella propria scheda obiettivo B1 "area dei risultati" e nella propria scheda obiettivo B2 "area dei comportamenti";
 - b) una volta definito l'imponibile ai sensi del comma 2, ai fini del calcolo della retribuzione da erogare, relativa ad entrambe le performance (organizzativa e individuale), il punteggio conseguito in sede di valutazione viene associato alle fasce previste nella Tabella di conversione della premialità definita nel SVMP per il comparto (cA, cB, cC, cD, cE, cF e cG). Ad ogni fascia corrisponde la percentuale da utilizzare per il calcolo della quota finale di performance.
- 4. Gli importi eventualmente non distribuiti, relativamente alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono corrisposti al personale del comparto che risulta collocato nelle prime due fasce (cA e cB) della Tabella di conversione di premialità, con riferimento alle singole categorie professionali, nella misura massima del 110% della prima fascia e successivamente del 100% della seconda fascia.
- 5. Con riferimento ai criteri di accesso e distribuzione della retribuzione accessoria, dando atto di quanto previsto nel SVMP, le parti:
 - a. stabiliscono inoltre che:

8

#

- per la definizione del requisito necessario ai fini dell'accesso alla valutazione "minimo 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento" viene utilmente considerata ogni giornata lavorativa in presenza di orario di lavoro effettivamente prestato pari o superiore al 50% più un minuto, calcolato rispetto al debito orario giornaliero individuale; a tal fine tutti i permessi orari retribuiti concorrono alla copertura del debito orario giornaliero:
- > ai fini della distribuzione della performance, e, quindi, per identificare il periodo effettivamente lavorato nell'anno di riferimento:
 - a) tutti i permessi orari di assenza non sono valutabili, ad eccezione di quelli riconducibili ai riposi giornalieri poiché considerate ore lavorate a tutti gli effetti ai sensi di quanto previsto dagli articoli 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001;
 - b) il calcolo del periodo lavorato è effettuato in relazione alle ore effettivamente lavorate rispetto al debito orario teorico annuo.
- 6. Il rispetto delle disposizioni contenute nel sistema è condizione necessaria per l'erogazione del trattamento economico accessorio e rileva ai fini delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale e di quant'altro previsto dalla normativa vigente in materia.
- 7. Arpal recepisce le eventuali variazioni del SMVP, anche riferite al peso della performance organizzativa e individuale, introdotte dalla Giunta regionale per la Regione Umbria.
- Arpal Umbria adotterà modalità e strumenti di comunicazione organizzativa che garantiscano, tra l'altro, la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
- 9. Per l'anno 2019, la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance è distribuita sulla base di quanto previsto nel vigente SMVP

Differenziazione del premio individuale

- 1. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che abbiano ottenuto nella performance individuale (schede obiettivo B1 e B2) un punteggio di premialità compreso tra 95 e 100, prima dell'applicazione della conversione di premialità secondo la Tabella richiamata nell'articolo 8, comma 3, lett. b), è attribuita una maggiorazione del 30%, destinata al 10% del personale di ciascuna categoria professionale.
- 2. In caso di parità di punteggio, calcolato fino alla terza cifra decimale, la quota del 10% viene estesa fino alla misura massima del 15% del personale.
- 3. Nel caso in cui all'interno di una determinata categoria nessun dipendente abbia ottenuto nella performance individuale un punteggio di premialità compreso tra 95 e 100, la quota destinata a

10

X W

- quella categoria viene erogata al personale della categoria stessa secondo i criteri individuati dal vigente SMVP.
- 4. A seguito della revisione annuale del SMVP, le parti si riservano di valutare gli effetti derivanti dall'applicazione delle presenti disposizioni e di rivalutare la percentuale del personale che accede alla maggiorazione del premio individuale.

Progressioni economiche orizzontali - Requisiti di partecipazione

- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, a tal fine, anche dell'esperienza e dell'accrescimento professionale maturati negli ambiti professionali di riferimento
- 2. Gli aventi diritto a partecipare alle selezioni sono i dipendenti in ruolo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in Arpal Umbria assoggettati alla disciplina del CCNL del comparto Funzioni locali, in servizio nella posizione economica alla data in cui decorre la progressione orizzontale e che, dal giorno precedente la data di decorrenza della progressione, abbiano maturato il requisito minimo di ventiquattro mesi di anzianità di servizio nella posizione economica in godimento, con contratto di lavoro subordinato di pubblico impiego.
- 3. L'anzianità di cui al comma 1, necessaria per l'ammissione, è calcolata a partire dalla data di classificazione nella posizione economica di appartenenza. Sono calcolati i periodi di servizio maturati a tempo determinato esclusivamente nella categoria e profilo professionale di attuale attribuzione.
- Sono esclusi dagli aventi diritto i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione risultano cessati dal servizio o inquadrati in altra categoria o non più assoggettati alla disciplina del CCNL Funzioni Locali.
- 5. Sono altresì esclusi i dipendenti che non abbiano conseguito, relativamente alla valutazione del triennio precedente la progressione, una media delle valutazioni annuali inferiori a 85/100.

Articolo 10

Progressioni economiche orizzontali - Criteri di selezione

La selezione avviene tramite l'assegnazione di punteggi per fasce di merito legate \u00e4i
seguenti criteri:

24

Q Q

& Br

D-

- a. <u>Risultati della performance individuale</u>: calcolata sulla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio che precede l'anno di decorrenza della progressione orizzontale.
- b. Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: ai fini dei presenti criteri, viene valutata l'esperienza lavorativa maturata nella categoria giuridica e posizione economica (al netto del requisito di partecipazione) di appartenenza resa con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato in Arpal e nelle amministrazioni di rispettiva provenienza.
- In caso di stabilizzazione con procedura prevista dall'art. 20 c. 1 del dlgs 75/2017 dedicato al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni è computato il periodo di servizio a tempo determinato reso nella categoria e profilo di attribuzione dalla procedura concorsuale di cui alla lettera b) dell'art. 20 c. 1 del dlgs 75/2017.
- 3. Per la formazione della graduatoria dei vincitori si attribuiscono i seguenti punteggi a seconda della collocazione nella fascia di giudizio risultante dalla media delle valutazioni del triennio:

Media delle valutazioni	Punteggio
100 – 95 ("eccellente")	5
94 - 90" ("ottimo")	3
89 - 85" ("buono")	1

- 4. Il punteggio riferito all'esperienza maturata è espresso in numero di giorni/360*0,36. (Es. anzianità di n. 2.000 giorni punteggio = 2.000/360*0.36= 1,99).
- La graduatoria finale risulta, in ordine decrescente, dalla somma dei punteggi dei punti precedenti.
- 6. Le parti concordano, in una logica di semplificazione e di celerità del procedimento, di non prevedere la presentazione di una domanda di partecipazione da parte degli aventi diritto, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione. È fatta salva la possibilità per ciascuno degli aventi diritto di rinunciare alla selezione per il passaggio per il quale hanno maturato il requisito.
- 7. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, sono stabiliti i seguenti requisiti di accesso ai percorsi di progressione economica orizzontale nelle diverse categorie professionali:
 - a) essere personale di ruolo a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - b) aver conseguito la valutazione della performance individuale con un valore "indice di prestazione" compreso nella fascia 100 85 ("Eccellente", "Ottimo" o "Buono" in base al precedente sistema di valutazione) nel triennio precedente o, comunque, in caso di assenze prolungate dal servizio, negli ultimi tre anni utili ai fini del periodo di osservazione previsto per l'accesso alla valutazione;

utazione;

A Se

c) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data di attribuzione dei percorsi.

Articolo 11

Progressioni economiche orizzontali - Risultati della performance individuale

- 1. Per tutto il personale interessato vengono utilizzati gli esiti del processo di valutazione per l'erogazione della produttività individuale del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione delle progressioni.
- 2. In considerazione della peculiarità di Arpal, costituitasi dal 30 giugno 2018, ai fini della valutazione del triennio precedente si fa riferimento alle comunicazioni dei dirigenti competenti e/o degli enti di rispettiva provenienza, provvedendo alla riparametrazione del punteggio conseguito per rapportarlo ad un potenziale massimo di 100%. Al fine di assicurare maggiore uniformità nell'ambito del processo di valutazione adottato presso enti diversi, sono individuate le seguenti fasce di merito, risultanti dalla media delle valutazioni del triennio:
 - a. eccellente: valutazione da 95 a 100,
 - ottimo: valutazione da 90 a 94,
 - buono: valutazione da 85 a 89,
- 3. Se un dipendente è sottoposto a più di una valutazione per aver cambiato struttura nel corso dell'anno, il punteggio concorre a formare la media separatamente per i diversi periodi, e il valore finale è costituito dalla media pesata sui periodi. Ciascuno dei periodi verrà riparametrato nel corrispettivo valore percentuale.
- 4. In mancanza di valutazione per un intero anno, al dipendente verrà assegnata valutazione 0 (zero) per il corrispondente periodo. Nei casi di valutazione pari a zero per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) verrà assunta la media effettiva del Servizio di riferimento per l'anno mancante.
- 5. Per i dipendenti in comando o distacco presso altri Enti, in occasione della comunicazione dell'esito della valutazione, l'Ente di assegnazione invierà anche il punteggio assegnato al dipendente in rapporto al massimo punteggio assegnabile nel sistema di valutazione dell'Ente stesso. In mancanza di valutazione per un intero anno, al dipendente verrà assegnata valutazione 0 (zero) per il corrispondente periodo eccetto nei casi di valutazione pari a zero per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) nei quali si applica la media effettiva del Servizio di riferimento per l'anno mancante. In caso di mancata trasmissione da parte dell'Ente del punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni di ciascuno anno del triennio

LA A SG

di riferimento, al dipendente in comando o distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva.

6. Le autodichiarazioni sostitutive sono soggette a verifica in termini di legge.

Articolo 12

Progressioni economiche orizzontali - Formulazione graduatorie

- 1. Sulla base dei criteri sopra descritti verrà elaborata d'ufficio una graduatoria provvisoria, articolata nelle diverse categorie giuridiche e posizioni economiche, cui sarà data la massima diffusione, alla quale sarà possibile produrre istanza di riesame da parte degli interessati entro il termine di cinque giorni dalla pubblicazione nel sito istituzionale. L'istanza sarà presa in considerazione solo se adeguatamente motivata e supportata da idonea documentazione.
- La graduatoria definitiva viene formulata, per ogni singolo passaggio, al fine di individuare i
 collaboratori aventi diritto al beneficio in ordine di punteggio complessivo calcolato per ogni
 fascia di valutazione come sopra riportato.

A parità di punteggio saranno valutate le seguenti condizioni, elencate in ordine di priorità:

- a) maggiore età anagrafica,
 - b) maggiore anzianità nella categoria giuridica di appartenenza, maturata nella pubblica amministrazione.
- I passaggi saranno riconosciuti d'ufficio a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei limiti dei finanziamenti dei contingenti previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno di riferimento.
- 4. L'esito della procedura selettiva, come stabilito dall'art. 16, comma 8 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- 5. L'attribuzione della progressione avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene negoziata, con specifico accordo, la ripartizione e la destinazione delle risorse integrative, salvo diverso accordo fra le parti.

Articolo 13

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL è destinata a remunerare lo svolgimento da parte dei dipendenti di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.

046

to M

- L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed il suo ammontare è determinato sulla base dell'effettiva incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente, tenuto conto altresì delle specifiche caratteristiche dell'Amministrazione.
- 3. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta nei seguenti valori giornalieri:
 - a) € 3 per attività svolte nei servizi di front office previamente individuati dall'Amministrazione e prestate a diretto contatto con l'utenza per un periodo superiore a 2 ore giornaliere e comportante, di fatto, una ridotta flessibilità oraria;
- 4. Il Servizio competente in materia di personale, previa verifica della conformità e della congruenza della proposta acquisita dal dirigente responsabile per attività, nel rispetto delle fattispecie di cui al presente articolo, inserisce i nominativi dei dipendenti individuati in appositi elenchi, tenuto conto della prevalenza delle attività svolte, per la successiva corresponsione dell'indennità.
- 5. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta una volta l'anno nel limite delle risorse definite annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa.

Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Ai dipendenti delle categorie B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità ex art.70-quinques CCNL.
- 2. Il compenso di tale indennità è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che svolgono effettive funzioni che implicano l'assunzione diretta di responsabilità di procedimenti o attività complesse e/o di coordinamento di attività o personale, individuate dal Coordinatore fra le tipologie riferite all'elenco di cui al successivo comma 6, in base alle richieste debitamente motivate dai Dirigenti nell'ambito dei settori di rispettiva competenza.
- 3. Al personale di categoria B o C l'indennità è corrisposta per remunerare i procedimenti e/o le attività di cui al comma precedente, caratterizzate da alta specializzazione, continuo aggiornamento e raccordo con il responsabile della struttura di appartenenza e gli uffici di ARPAL Umbria coinvolti, sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
- 4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni già indicati nell'allegato A del CCNL 31.03.1999 che ha identificato la declaratoria delle singole categorie professionali
- 5. La quota del Fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'Ente. Tali risorse sono preventivamente quantificate ed individuate nel Fondo del

D

salario accessorio ed erogate in base alla procedura di cui al precedente comma 2 e nel limite della disponibilità annua contrattata.

- Le indennità per specifiche responsabilità sono individuate sulla base di quanto di seguito riportato:
 - a) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nell'importo massimo di €
 350,00 annui;
 - b) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. nell'importo massimo di € 400,00 annui;
 - c) i compiti di responsabilità affidati agli amministratori di sistema nell'importo massimo di € 600,00 annui;
 - d) le specifiche responsabilità, assegnate alle categorie C e D, riguardanti lo svolgimento di attività, compiti e ruoli di elevata complessità, caratterizzati da autonomia, particolare specializzazione ed assunzione di responsabilità, con riferimento alle istruttorie di procedimenti amministrativi articolati, alle attività preliminari e propositive per la redazione di istruttorie che implicano relazioni complesse con interlocutori interni e/o esterni, finalizzate all'adozione di provvedimenti di rilevanza o di realizzazione di piani di attività specifici o di rendicontazione di risorse, nell'importo di massimo € 2.000,00 annui;
 - e) le specifiche responsabilità, assegnate alle categorie B e C, per lo svolgimento di attività di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi assegnati con riferimento a responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi, di redazione di istruttorie che implicano relazioni con interlocutori interni e/o esterni, ai fini dell'adozione di provvedimenti o di elaborazione di piani di attività specifici o di rendicontazione di risorse, nell'importo massimo di € 900,00 annui.
 - f) le specifiche responsabilità, assegnate alle categorie C e D, riguardanti lo svolgimento di attività di sopralluogo comportanti diretta e personale responsabilità, anche assunta attraverso la sottoscrizione di rapporti di verifica e/o controllo, nell'importo massimo di € 800,00 annui;
- 7. Le specifiche responsabilità sono assegnate con individuazione formale e motivata nei contenuti, con riferimento alla responsabilità diretta del dipendente interessato, annualmente effettuata dal Dirigente competente. A tal proposito i Dirigenti dei Servizi adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento dei compiti che comportino specifiche responsabilità fissandone la decorrenza ed il prodotto delle attività atteso. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di

ufficio competente in materia di

W

- personale il quale dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di eventuale revoca dell'affidamento.
- 8. Le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte nel limite delle risorse annualmente definite dalla contrattazione decentrata integrativa. L'erogazione del compenso è effettuata, a consuntivo, previa verifica ed attestazione da parte del Dirigente responsabile in merito all'attività svolta, corredata dalla documentazione prodotta nello svolgimento dell'incarico di specifica responsabilità attribuita.
- 9. Le indennità per specifiche responsabilità non sono cumulabili, ad eccezione di quella prevista per l'attività dei dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, ferma restando la possibilità di individuare in capo al medesimo dipendente, qualora necessario, diversi compiti e/o attività comportanti assunzione di correlate responsabilità. In tal caso verrà corrisposto il compenso relativo alla specifica responsabilità maggiormente remunerata.
- 10. Le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte, di norma, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo e nel rispetto di quanto indicato dalla DGR n. 768/2009 con riferimento alla decurtazione per i primi dieci giorni di assenza per malattia, tenuto conto della tipologia, durata e articolazione del rapporto di lavoro e dell'assenza dal servizio per periodi superiori ai 30 giorni continuativi.
- 11. Gli incarichi per specifiche responsabilità scadono al termine dell'anno solare ma possono essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi e/o attività di lavoro; in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato o a seguito di lunga assenza dal servizio che non consente di portare a termine l'incarico assegnato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

Articolo 15 Banca delle ore

 La Banca delle Ore rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti e consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e remunerate secondo le disposizioni contenute negli artt. 38 e 38/bis del CCNL 14.09.2000.

A ND SE

- Le parti stabiliscono un limite complessivo annuo individuale di accantonamento pari 60 ore che il dipendente può, a richiesta, fruire entro l'anno successivo a quello di maturazione come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata.
- 3. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidate con le modalità previste dalla disciplina vigente in materia previo relativo inserimento nella Banca delle Ore.

Le parti danno atto che la disciplina concernente le modalità di accantonamento nella banca delle ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, sono contenute nella disciplina delle prestazioni lavorative e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie professionali, approvata dalla Giunta regionale con propria deliberazione a cui pertanto si fa espresso rinvio.

Articolo 16

Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo

1. Il contratto collettivo nazionale vigente dispone un limite massimo individuale annuo per prestazioni di lavoro straordinario pari a 180 ore.

Articolo 17

Turnazioni

- 1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 7, comma 4, lettera I).
- Laddove intervengano motivate ragioni organizzative e di servizio che richiedano il superamento dell'arco temporale mensile per programmare una equilibrata distribuzione delle turnazioni le parti concordano di procedere con specifico accordo

Articolo 18

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative

Le parti concordano che, fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che comporti una riduzione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate può essere determinato unicamente a seguito di un intervento delle parti stesse volto a modulare la parte stabile del Fondo.



Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

- 1. Ai titolari di posizione organizzativa è corrisposta la retribuzione di risultato in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).
- 2. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 18% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
- 3. Le parti danno atto che, come definito nel vigente SMVP, la valutazione finale (valore di indice di prestazione), ai fini della retribuzione di risultato, è data dalla somma dei risultati di performance organizzativa e individuale (∑ A1+A2+B1+B2) convertita in un punteggio finale secondo quanto previsto nella rispettiva Tabella di conversione della premialità per il comparto (cA, cB, cC, cD, cE, cF e cG) del SMVP.
- La retribuzione di risultato nella misura massima del 30% dell'indennità di posizione è attribuita ai titolari di posizione organizzativa collocati nella prima fascia di valutazione, secondo il vigente SMVP. La percentuale del 30% è riproporzionata sulla base della valutazione con i coefficienti indicati nella Tabella di conversione della premialità richiamata al comma 2.
- 5. L'incarico ad interim può essere conferito per la durata massima di sei mesi eventualmente prorogabile di ulteriori 3 mesi solo in caso di concomitanza con la scadenza generale degli incarichi di posizione organizzativa.
- 6. In caso di esercizio delle funzioni vicarie protratto per una durata superiore a trenta giorni continuativi, al responsabile di posizione organizzativa incaricato delle funzioni vicarie spetta, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa alla posizione di cui è titolare, la retribuzione di risultato correlata alla posizione organizzativa oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e rapportato alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie.

Titolo IV CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 20

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Per assicurare una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., le parti convengono di, attivare una serie di linee di intervento in materia di:

- interventi informativi;
- corsi di formazione ed aggiornamento per i lavoratori e i loro rappresentanti, da ripetere periodicamente in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio;
- implementazione delle tecnologie innovative per la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- censimento ed identificazione, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo, per intervenire tempestivamente a rimuoverle;
- intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
- sviluppo dell'analisi degli indicatori di rischio per lo stress lavoro-correlato.
- Potranno essere presi in considerazione ulteriori criteri/misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro che dovessero emergere in sede di aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato.
- 3. L'Amministrazione, si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite così come indicato dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/08.

Articolo 21 Flessibilità dell'orario di lavoro

- 1. L'orario di lavoro flessibile consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà compatibilmente con le esigenze di servizio, favorendo così una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare del dipendente, assicurando la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale dalle ore 9.00 alle ore 13.00 (compresenza obbligatoria), garantendo la funzionalità e l'efficienza dei servizi anche nei confronti dell'utenza, lo svolgimento delle attività istituzionali, i rapporti funzionali con altre uffici ed amministrazioni.
- 2. La flessibilità è solo antimeridiana ed è consentita, nell'ambito dell'orario di servizio, come seque:
 - in entrata è definita una fascia oraria di flessibilità massima pari ad 1 ora e 30 minuti.
 - in uscita è definita una fascia oraria di flessibilità che parte dalle ore 13.00, ai fini giustificativi dell'assenza e termina alle ore 15.00 esclusivamente ai fini della disciplina del buono pasto.
- 3. La fascia temporale di flessibilità oraria in entrata o in uscita è prolungata di ulteriori 30 minuti, a richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio, in relazione alle particolari situazioni personali, sociali o familiari rappresentate dai dipendenti e derivanti dal

Serivanti dan

riconoscimento dei seguenti requisiti, così come elencati dall'art. 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018 (tossicodipendenza/alcolismo cronico);
- -si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- 4. L'orario per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'orario flessibile in entrata ed in uscita si applica, compatibilmente con i profili orari prescelti, con gli stessi criteri adottati per il personale a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Le disposizioni del presente articolo sono applicabili dall'entrata in vigore dell'adeguamento al CCNL 21/05/2018 della disciplina delle prestazioni lavorative e dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali di Arpal.

Articolo 22 Orario multiperiodale

- 1. L'orario multiperiodale rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro ordinario che, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, consente di programmare l'attività lavorativa attraverso la predisposizione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.
- 2. I periodi che prevedono una maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro non possono superare, di norma rispettivamente, le 13 settimane e devono essere individuati all'inizio di ogni anno.

Le parti concordano di elevare il limite di cui al precedente comma 2, fino a 20 settimane in presenza di particolari attività che richiedano una distribuzione più articolata dell'orario di lavoro ed a garanzia della reale efficienza dell'istituto applicato. La specificità delle attività e delle funzioni svolte deve essere debitamente motivata e formalmente rappresentata dal dirigente interessato.





Orario di lavoro e media settimanale

- L'art. 22, comma 2, del CCNL 21.05.2018, nel recepire le norme di legge vigenti, ha ribadito che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali calcolata con riferimento all'arco temporale di sei mesi.
- 2. Le parti ritengono che non si riscontrano ragioni per elevare l'arco temporale di riferimento.
- 3. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettera r) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Articolo 24

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

- 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.
- 2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, garantendo pari opportunità di acceso per tutto il personale interessato;
 - b) l'utilizzo puntuale e responsabile dei seguenti strumenti tecnologici: software di performance individuale, posta elettronica, scrivania digitale, software verticali trasversali all'Ente e di tutti i software realizzati allo scopo di digitalizzare specifici procedimenti;
 - c) il superamento delle attuali modalità gestionali e organizzative per adeguarli alle disposizioni normative in materia (D.Lgs. 82/2005 Codice dell'Amministrazione Digitale);
 - d) il rispetto delle disposizioni e dei regolamenti in materia di sicurezza e gestione dei dati.

Articolo 25

Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del bilancio Arpal; vengono comunque

Ja & & W

- individuate alcune misure di sostegno che potranno trovare copertura nei limiti delle disponibilità che verranno stanziate con riferimento al triennio di vigenza del presente CCI.
- Per promuovere forme di sostegno al reddito familiare e per migliorare il benessere personale dei dipendenti Arpal le parti concordano sull'attivazione delle seguenti iniziative:
 - a) agevolare la mobilità anche incentivando l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico per il tragitto casa-lavoro;
 - contribuire alla prevenzione ed alla tutela della salute dei dipendenti dell'Agenzia e del proprio nucleo familiare attivando polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
 - In presenza di copertura finanziaria potranno essere valutate altre iniziative di welfare nell'ambito delle previsioni contrattuali di cui all'art. 72, comma 1, lett. a), b) c) e d) anche su proposta dell'Organismo paritetico per l'innovazione.
- 3. In presenza di copertura finanziaria potranno essere valutate le iniziative di welfare nell'ambito delle previsioni contrattuali di cui all'art. 72, comma 1, lett. a), b) c) e d) anche su proposta dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Titolo V NORME FINALI

Articolo 26 Interpretazione autentica del CCI

- Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole contenute in esso contenute.
- Per la risoluzione di controversie applicative le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta formale di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 27 Norma di rinvio

1. Per quanto non regolato dal presente CCI si rinvia alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

M

1 de la



3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 27 Norma di rinvio

- Per quanto non regolato dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.
- Ai sensi dell'art. 20 del regolamento di organizzazione di Arpal risultano applicabili, nelle more dell'adozione di una disciplina autonoma, per quanto compatibili le corrispondenti disposizioni in vigore per il personale della Giunta regionale.

Perugia,

Per la R.S.U. Per ARPAL Il Coordinatore Firma (Adriano Bei) Nome e Cognome Under ANNAHARUA VALLARELLI SACCHETM CABRIEVE II Dirigente HARABISSI (Riccardo Pompili) LEZU FRANCESCO Per le OO.SS. SILVIA MENI COCCI **Firma** Sigla Nome e Cognome MARCO COTONE ULL FPL LASCOLINI UBALLOS