



**VERBALE DI ACCORDO DEFINITIVO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI**  
**TRIENNIO 2023-2025**

Il giorno 28 dicembre 2023, in modalità da remoto, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'**ARPAL** rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del Direttore Avv. Nicastro Paola, ai sensi del Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 43 del 27 ottobre 202 e del dott. Pagliarini Graziano dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio,

e

le **rappresentanze sindacali** come in calce riportate

**Vista** la Legge Regionale n. 1/2018 che istituisce l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL Umbria) così come modificata con legge regionale n. 11 del 07.07.2021;

**richiamato** il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022;

**Visto** il Regolamento di Organizzazione di ARPAL Umbria, approvato con DGR n. 32 del 19/01/2022;

**Ricordati** i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per gli equilibri di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale,

**Vista** la preintesa sulla revisione del contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali Arpal per il triennio 2023-2025

**Visto** il contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali Arpal per il triennio 2023-2025 che costituisce l'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente verbale;

le parti sottoscrivono la seguente preintesa concernente la revisione del Contratto Collettivo Integrativo del personale delle categorie professionali 2019-2021 (C.C.I.), che si riporta in allegato.

Perugia, 28/12/2023

**Per ARPAL**  
**Il Direttore**  
f.to Nicastro Paola

**Il Dirigente**  
f.to Pagliarini Graziano

**Per la R.S.U.**

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Firma</b>
Ascani Roberta	f.to Ascani Roberta
Biagini Christian	f.to Biagini Christian
Lezi Francesco	f.to Lezi Francesco
Marabissi Miriana	f.to Marabissi Miriana
Menicocci Silvia	f.to Menicocci Silvia
Moretti Fabio	f.to Moretti Fabio
Ponti Fabrizio	f.to Ponti Fabrizio
Romeggini Matteo	f.to Romeggini Matteo
Speranzini Massimiliano	f.to Speranzini Massimiliano
Sacchetti Gabriele	f.to Sacchetti Gabriele
Vagnetti Andrea	f.to Vagnetti Andrea
Vallarelli Annamaria	f.to Vallarelli Annamaria

**Per le OO.SS.**

<b>Sigla</b>	<b>Nome e Cognome</b>	<b>Firma</b>
CISL FP Umbria	Speranzini Massimiliano	f.to Speranzini Massimiliano
FP CGIL Umbria	Marchetti Desireè	f.to Marchetti Desireè
UIL FPL Umbria	Mariucci Jacky	f.to Mariucci Jacky



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI  
TRIENNIO 2023-2025**

\*\*\*\*\*

## SOMMARIO

Sommario.....

### **TITOLO I – PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **CAPO I – PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Ambito di applicazione**

**Art. 2 - Principi e finalità**

**Art. 3 – Durata, decorrenza e verifiche dell’attuazione del contratto**

**Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse in sede di contrattazione decentrata**

#### **TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

##### **CAPO I – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 6 - Repertorio accordi sindacali**

**Art. 7 - Organismo paritetico per l’innovazione**

#### **TITOLO III – RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

##### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’**

**Art. 8 – Quantificazione delle risorse**

**Art. 9 – Strumenti di premialità**

##### **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

**Art. 10 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

**Art. 11 - Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate alla performance**

##### **CAPO III – PREMIO INDIVIDUALE**

**Art. 12 - Differenziazione del premio individuale**

##### **CAPO IV – PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE**

**Art. 13 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle Aree. Principi e finanziamento**

**Art. 14 - Progressioni economiche all’interno delle aree. Requisiti di partecipazione**

**Art. 15 - Progressioni economiche all’interno delle aree. Criteri di valutazione e ponderazione**

**Art. 16 - Progressioni economiche all’interno delle aree. Risultati della performance individuale**

**Art. 17 - Progressioni economiche all’interno delle aree. Formulazione graduatorie e criteri di priorità**

##### **CAPO V - INDENNITA’**

**Art. 18 – Criteri generali per il riconoscimento di istituti indennitari**

**Art. 19 – Indennità condizioni di lavoro**

**Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità**

##### **CAPO VI – ALTRE VOCI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**Art. 21 - Lavoro straordinario – Limite massimo individuale annuo**

**Art. 22 - Turnazioni**

**Art. 23 - Reperibilità**

**Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (E.Q.)**

## **TITOLO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CONTRATTUALI**

### **CAPO I - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI**

**Art. 25 – Compensi connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico e fondo per la contrattazione decentrata**

**Art. 26 – Compensi per docenti interni**

### **CAPO II - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 27 – Compensi di cui all'art. 80, lettera g) del CCNL 16.11.2022**

## **TITOLO V – MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE**

### **CAPO I - MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE**

**Art. 28 - Banca delle ore**

**Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

**Art. 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

**Art. 31 - Orario di lavoro e media settimanale**

**Art. 32 – Lavoro Agile**

**Art. 33 – Lavoro da remoto**

**Art. 34 – Formazione del personale**

**Art. 35 - Welfare integrativo**

**Art. 36 – Copertura assicurativa**

### **TITOLO V – NORME FINALI**

**Art. 37 - Norma di rinvio**

## **TITOLO I - PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – Principi e disposizioni generali**

#### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (di seguito CCNL) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e parziale, dipendente di ARPAL Umbria inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali.
2. Gli istituti di natura economica si applicano al personale di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale, misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate.
3. Le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con il lavoro da remoto, nell'ambito delle finalità indicate dall'art. 68 del CCNL 16.11.2022.
4. Il presente CCI si applica, nei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL, ad eventuali rapporti di formazione e lavoro che l'ente deciderà di attivare, compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti di discipline decentrate, finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente. Le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
5. Il presente CCI si applica, altresì, al personale 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 - Principi e finalità**

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'art. 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili, ai sensi della legge e del CCNL, per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionale degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli standard erogativi e della cura dei livelli della produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. E' costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente

sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

### **Articolo 3 - Durata, decorrenza e verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Il presente CCI ha durata triennale (01.01.2023/31.12.2025) e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, che si richiamano implicitamente nel presente articolo.
2. Gli effetti normativi ed economici 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.
3. 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 che detti norme incompatibili con il presente CCI.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione, come specificato nel successivo art. 4. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata o in sede di organismo paritetico per l'innovazione. In questo ultimo caso la disciplina della procedura di interpretazione autentica sarà regolamentata in sede di organismo paritetico per l'innovazione.
5. I soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso con l'invio del contratto ai recapiti istituzionali di posta elettronica.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16.11.2022, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale (d'ora in avanti Accordo Annuale di Ripartizione del Fondo).
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo. Ulteriori fasi di contrattazione potranno inoltre svilupparsi a seguito di processi di riorganizzazione dell'Amministrazione che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del Contratto.
9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL 16.11.2022, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti o nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI. A tal fine, la parte pubblica invia in formato elettronico, ai rappresentanti sindacali che ne facciano richiesta, tutti gli elementi necessari, al fine di consentire le necessarie valutazioni.
10. Le parti possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

11. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

#### **Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse in sede di contrattazione decentrata**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CID, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 16.11.2022 le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso l'invio del contratto ai recapiti istituzionali di posta elettronica dei dipendenti.

## **TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I – Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Articolo 5 - Il sistema delle relazioni sindacali**

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. 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.
1. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista.
2. Le riunioni vengono di norma svolte in orario di servizio ed il personale dipendente che fa parte della

delegazione sindacale è considerato servizio a tutti gli effetti.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) la partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
    - Informazione
    - Confronto
    - Organismi paritetici di partecipazione
  - b) la contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
4. Le Parti possono prevedere, quando valutato utile ed opportuno, l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
5. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
6. L'Amministrazione invia all'organizzazione sindacale firmataria del presente CCI che ne faccia richiesta, di norma mensilmente e, comunque, entro il mese di gennaio di ogni anno, ai sensi dell'art. 12 bis del CCNL 6/7/1955 introdotto dall'art. 2 CCNL 13/5/1996, l'elenco dei lavoratori per i quali sono state effettuate trattenute sindacali a favore della stessa organizzazione nel mese precedente, con indicazione, per ciascuno, del nominativo, del codice fiscale, dell'area contrattuale d'inquadramento e delle trattenute effettuate.

### **Articolo 6 - Repertorio degli accordi sindacali**

1. 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 7 - Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.
2. L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'Organismo paritetico per l'innovazione: ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. b) del CCNL 16.11.2022, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - a) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - b) si riunisce di norma almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità di cui al seguente co. 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
  - d) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);
  - e) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. b) del CCNL 16.11.2022 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al precedente comma 3, lett. d).
5. Le riunioni sono convocate con un preavviso di norma di almeno 5 giorni lavorativi. Alla convocazione viene, di norma, allegato il materiale oggetto dell'ordine del giorno.
6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
7. Si rinvia a specifica disciplina la regolamentazione del suo funzionamento nonché il recepimento delle competenze ad esso attribuite dall'art. 6 del CCNL 16.11.2022.

**TITOLO III - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA E  
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE  
CAPO I – Risorse e premialità  
Articolo 8 - Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, l'ente può incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Si prende atto che, ai sensi della Deliberazione della Corte dei Conti della Lombardia n. 172/2023 l'incremento di cui al comma precedente non ricomprende il fondo delle Posizioni Organizzative.
3. Per garantire tali integrazioni della parte variabile del fondo l'Amministrazione adotta specifici indirizzi.
4. Le predette misure potranno variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

### **Art. 9 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente a quanto stabilito dall'art. 20 del D.lgs 150/2009 ed ai Regolamenti che saranno adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale
  - b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022
  - c) progressioni economiche all'interno delle aree;
  - d) progressioni di carriera fra le aree;
  - e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
  - f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018,
  - g) indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022;
  - h) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000 (attività prestata in giorno festivo e maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera – riposo compensativo);
  - i) indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
  - l) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

*(art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022)*

1. L'art. 79 CCNL 16.11.2022 detta le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate, le cui risorse sono annualmente determinate dall'Amministrazione. Il Fondo è composto dalle "risorse stabili" e dalle "risorse variabili".

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 80 e seguenti del CCNL.
3. I criteri di ripartizione delle risorse sono negoziati con cadenza annuale. A tal fine, ai sensi dell'art. 8 comma 4 del CCNL, la relativa sessione negoziale sarà avviata entro il primo quadrimestre di ciascun anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Le risorse stabili del Fondo sono:
  - a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21.05.2018;
  - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, secondo quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 79;
  - c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
  - d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
  - e) a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 CCNL 16.11.2022 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.
5. Le risorse stabili del Fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 80 CCNL 16.11.2022 che sono:
  - a) i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b);
  - b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
  - c) le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.
6. Ai sensi dell'art. 80 CCNL 16.11.2022 confluiscono nel fondo le risorse di parte stabile corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente, nonché le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
7. Le parti danno atto che le risorse di cui al comma 5 non comprendono il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione.
8. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, sono annualmente individuate, relativamente alla performance, le risorse/premi correlati alla performance organizzativa e alla

performance individuale con le modalità previste nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP).

9. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili di cui al comma 6, che sono destinate a remunerare gli istituti di cui all'art. 80, comma 2 CCNL 16.11.2022, fermo restando che nuove progressioni economiche devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.

### **Articolo 11 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance**

1. Le parti danno atto che, in conformità a quanto previsto dal SMVP ed in coerenza con i risultati da esso accertati, con il presente articolo sono definiti i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.
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 l'area dei funzionari ed EQ, degli istruttori, degli operatori esperti, degli operatori come di seguito rappresentata:

AREA	COEFFICIENTE
Funzionari e EQ	1,75
Istruttori	1,65
Operatori esperti	1,55
Operatori	1,20

3. Le parti danno atto che:
  - a) all'esito del processo di valutazione, la misura del compenso è determinata con riferimento al valore del punteggio ottenuto secondo i criteri e le regole definite nel SMVP;
  - 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 di premialità previste nella Tabella di conversione del SVMP;
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 aree professionali, nella misura massima del 110% della prima fascia e successivamente del 100% della seconda fascia.
5. Le parti stabiliscono che, con riferimento ai criteri di accesso alla valutazione, fermo restando quanto previsto nel SVMP, il calcolo del requisito di "61 giorni minimi di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento" necessario per accedere alla valutazione, viene effettuato considerando 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;
6. Ai fini della distribuzione della performance, e, quindi, per identificare il periodo effettivamente lavorato nell'anno di riferimento sono considerate utili al conteggio del periodo di effettiva e concreta presenza prescritta per la corresponsione della performance e per l'esercizio della specifica responsabilità, ferma restando la normativa vigente, anche le assenze effettuate per:
  - i. ferie;

- ii. infortunio sul lavoro;
  - iii. assenze per malattia;
  - iv. assenza per ricovero ospedaliero;
  - v. assenza per terapie salvavita;
  - vi. congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
  - vii. congedo parentale al 100%;
  - viii. permessi di cui alla L. 104/1992;
  - ix. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
  - x. assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
  - xi. permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;
  - xii. permessi sindacali;
  - xiii. permessi studio (150 ore);
  - xiv. permessi per cariche elettive,
- 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.
7. Nelle more dell'adozione di un proprio SMVP Arpal recepisce le eventuali variazioni del SMVP, anche riferite al peso della performance organizzativa e individuale, introdotte dalla Giunta regionale per la Regione Umbria.
8. 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. Le parti si riservano di valutare gli effetti derivanti dall'applicazione delle presenti disposizioni e di rivalutare ed eventualmente aggiornare l'elenco delle voci di assenza.

### **CAPO III – PREMIO INDIVIDUALE**

#### **Articolo 12 - Differenziazione del premio individuale**

(art. 7, comma 4, lett. ae) ed art. 81 del CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti, non titolari di incarico di EQ, che abbiano ottenuto nella performance individuale (schede obiettivo B1 e B2) un punteggio di premialità compreso tra 95 e 100, è attribuita una maggiorazione del 30% per ciascuna area professionale di appartenenza. Tale maggiorazione è attribuita ad una percentuale di dipendenti fino al massimo del 25% per ciascuna area professionale di appartenenza, individuato in base all'ordine di valutazione più alta conseguita.
2. In caso di parità di punteggio, calcolato fino alla terza cifra decimale, la quota del 25% viene estesa fino alla misura massima del 30% del personale per ciascuna area professionale di appartenenza.
3. 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.

## **CAPO IV – PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE**

### **Articolo 13 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree. Principi e finanziamento**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree prevista dall'art. 52, c. 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 si realizza mediante acquisizione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL 16.11.2022.
3. La progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo di cui all'art. 79, comma 1, CCNL 16.11.2022, secondo la quantificazione definita nell'ambito della definizione della contrattazione economica annuale.
4. In sede di contrattazione sono attribuite a ciascuna area le risorse destinate ai differenziali stipendiali in funzione della distribuzione tra le stesse della platea degli aventi titolo all'interno dell'ente. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
5. La progressione economica è attribuita in modo selettivo e può essere conseguita da una quota limitata di personale, in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per Area, da definire in sede di contrattazione integrativa annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse integrative, come stabilito nel precedente comma.
6. Le graduatorie per l'applicazione dei differenziali stipendiali, come stabilito dall'art. 14, comma 6 del CCNL 16.11.2022, hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata indetta la procedura all'interno dell'Area.
7. 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 14 - Progressioni economiche all'interno delle aree - Requisiti di partecipazione**

1. Può partecipare alle selezioni il personale dipendente di ruolo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in ARPAL Umbria, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, assoggettato alla disciplina del CCNL del comparto Funzioni locali, che:
  - a) negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Tale intervallo di tempo minimo deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) e il conseguimento giuridico della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva. Sono, invece, utili ai fini nel computo del periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito

della medesima area, anche le progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché le progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

- b) sia in ruolo nell'Ente da almeno 2 anni, precisando che sono esclusi dal computo eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti che ne sospendano la decorrenza;
- c) non sia sottoposto, nel biennio precedente all'anno in cui viene avviata la selezione, a provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva 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.

### **Articolo 15 - Progressioni economiche all'interno delle aree – Criteri di valutazione e ponderazione**

1. L'Amministrazione, a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, ammetterà alla procedura selettiva i dipendenti in possesso dei pre-requisiti indicati al precedente articolo 14.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti fattori di valutazione, secondo la ponderazione massima ivi indicata:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PONDERAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
Media delle 3 ultime valutazioni della performance	60 %	60
Esperienza professionale	40 %	40

3. 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.
4. La scala parametrica ai fini del punteggio è su base centesimale e pertanto la somma dei punteggi attribuiti sulla base della tabella sopra riportata costituisce il punteggio finale individuale ai fine della predisposizione delle relative graduatorie.

## Articolo 16 - Progressioni economiche all'interno delle aree - 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 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.
3. 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 di riferimento, al dipendente in comando o distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva.
4. Le autodichiarazioni sostitutive sono soggette a verifica in termini di legge.

## Articolo 17 - Progressioni economiche all'interno delle aree - Formazione delle graduatorie e criteri di priorità

1. Per la formazione della graduatoria di ogni singola area si applicano i seguenti pesi e criteri:
  - a) **media delle valutazioni di performance individuale** degli ultimi 3 anni, o, comunque, in caso di assenze prolungate dal servizio, con riferimento agli ultimi 3 anni utili ai fini del periodo di osservazione per l'accesso alla valutazione fino al massimo di punti 60, secondo lo schema che segue:

<i>Media delle valutazioni</i>	<i>Punteggio</i>
95 – 100	60
90 < 95	55
85 < 90	50
75 < 85	45
60 < 75	35
40 < 60	25
< 40	0

- b) **esperienza professionale:** è attribuito un punteggio, fino ad un massimo di punti 40, all'esperienza professionale maturata dal dipendente nell'area di appartenenza, a decorrere dall'ultima posizione economica e/o differenziale acquisito. A tal fine sono considerati i periodi di servizio con o senza

soluzione di continuità, anche a tempo determinato e parziale (per mese – per le frazioni di mese viene attribuito il punteggio dal 16° giorno).

L'attribuzione dei punteggi avviene secondo i seguenti criteri:

<b>Anzianità maturata nella posizione economica e/o differenziale</b>	<b>Punti</b>
Fino a Mesi 12	Punti 0,85 al mese fino ad un massimo di 10 punti
Da Mesi 12 ed 1 giorno a mesi 24	Punti 10 + 0,85 al mese fino ad un massimo di 20 punti
Da Mesi 24 ed 1 giorno a mesi 36	Punti 20 + 0,85 al mese fino ad un massimo di 30 punti
Da Mesi 36 ed 1 giorno a mesi 48	Punti 30 + 0,34 al mese fino ad un massimo di 34 punti
Da Mesi 48 e 1 giorno a mesi 60	Punti 34 + 0,25 al mese
Da Mesi 60 e 1 giorno a mesi 72	Punti 37 + 0,25 al mese

2. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punteggi attribuiti in base alla tabella riportata nell'articolo 15.

3. Sulla base dei criteri sopra descritti verranno elaborate d'ufficio le graduatorie per ciascuna Area contrattuale, cui saranno date la massima diffusione, alle 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.

4. Le graduatorie sono formulate, per ogni singola Area contrattuale, al fine di individuare i dipendenti aventi diritto al beneficio in ordine di punteggio complessivo decrescente, calcolato per ogni fascia di valutazione come sopra riportato.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, 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.

5. I differenziali stipendiali saranno riconosciuti d'ufficio a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei limiti dei finanziamenti dei contingenti per Area contrattuale previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno di riferimento.

## **CAPO V – INDENNITA'**

### **Articolo 18 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari**

*(art. 7, comma 4, lett. d), e) del CCNL 16.11.2022)*

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 84 comma 1) del CCNL 16.11.2022, non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e/o le Aree d'inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/Direttore che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.

### **Articolo 19 - Indennità condizioni di lavoro**

*(art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e 84 bis del CCNL 16.11.2022 )*

1. L'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 è destinata a remunerare lo svolgimento da parte dei dipendenti di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori.
2. In particolare l'indennità giornaliera lorda è riconosciuta al personale dipendente che svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale in base ai criteri definiti di seguito:
  - a) il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari;
  - b) l'indennità è riconosciuta al personale che svolga in via continuativa e prevalente l'attività disagiata, salvo diversa esplicita previsione, ed è erogata per le sole giornate di effettiva prestazione;
  - c) i fattori rilevanti di disagio, non alternativi fra loro, sono:
    - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La prestazione si concretizza in attività che, per loro natura e finalità, implicano rapporti continuativi e contatto diretto con utenza prevalentemente esterna comportante potenziale conflittualità oppure il contatto diretto e continuativo con una tipologia di utenza tale da determinare l'esposizione ad uno stress psico-fisico particolarmente intenso;
    - la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. 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 indicate al comma 1) sulle attività svolte dal

dipendente, tenuto conto altresì delle specifiche caratteristiche dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari e del limite di cui al successivo comma 9.

4. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta nei seguenti valori giornalieri:
  - a) fino a un massimo di € 6 da stabilire nella contrattazione annuale decentrata annuale, 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;
  - b) fino a un massimo di € 3 per altre tipologie di disagio da individuare annualmente in sede di contrattazione annuale decentrata.
5. L'indennità per lo svolgimento di attività disagiata non è attribuibile qualora il particolare disagio della prestazione lavorativa trovi già una sua retribuzione in altre indennità, quali turno, reperibilità o altra tipologia di indennità professionale.
6. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
7. Tale indennità è attribuita a seguito di specifica attestazione del Dirigente competente, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio in base a quanto definito nei commi precedenti ed alle prevalenze di queste rispetto all'attività complessiva. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di assegnazione con apposito atto. L'attestazione o l'eventuale modifica alle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi deve essere comunicata tempestivamente al Servizio Personale al fine di sospendere l'erogazione.
8. 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.
9. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta una volta l'anno nel limite delle risorse definite annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa.

## **Articolo 20 - Indennità per specifiche responsabilità**

*(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 del CCNL 16.11.2022)*

1. L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata per remunerare le posizioni lavorative che svolgono effettive funzioni implicanti l'assunzione diretta di responsabilità di procedimenti o attività complesse e/o di coordinamento di attività o personale, individuate dal Dirigente del Servizio Personale fra le tipologie riferite all'elenco di cui al successivo comma 11, in base alle richieste debitamente motivate dai Dirigenti nell'ambito dei settori di rispettiva competenza.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolari di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 CCNL 2019-2021. In assenza

del preventivo atto dirigenziale di individuazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, la relativa indennità non potrà essere erogata retroattivamente per l'anno in corso.

3. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità.
4. Sulla base dei criteri di destinazione, definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione definisce in sede di contrattazione decentrata l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. In relazione alle risorse finanziarie definite in sede di contrattazione decentrata integrativa entro il primo trimestre successivo alla data dell'accordo, il Dirigente del Servizio Personale provvede al riparto delle somme tra i vari Servizi nell'ambito del budget economico disponibile sulla base delle unità di personale assegnate a ciascun servizio.
5. Le specifiche responsabilità sono assegnate con individuazione formale e motivata nei contenuti, con riferimento alla responsabilità diretta del dipendente interessato, annualmente effettuata dal Dirigente/Direttore competente. A tal proposito i Dirigenti dei Servizi/Direttore 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, nei limiti e nel rispetto di quanto stabilito nel presente articolo. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Dirigente del Servizio Personale il quale dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di eventuale revoca dell'affidamento. L'attestazione o l'eventuale modifica alle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi deve essere comunicata tempestivamente al dirigente del Servizio Personale che procederà, anche d'ufficio, a sospenderne l'erogazione.
6. 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, eventualmente corredata dalla documentazione prodotta nello svolgimento dell'incarico di specifica responsabilità attribuita.
7. Compatibilmente con le risorse finanziarie contrattate, l'importo dell'indennità non potrà essere superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili da parte del Dirigente competente fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
8. Le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte, di norma, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto della tipologia, durata e articolazione del rapporto di lavoro e dell'assenza dal servizio per periodi superiori ai 30 giorni continuativi. L'importo sarà riproporzionato in caso di part-time, sia orizzontale che verticale, nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. E' prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Dirigente/Direttore del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità
9. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità, 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.

10. Gli incarichi per specifiche responsabilità scadono al termine dell'anno solare, ma possono essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente/Direttore competente:
  - 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.
11. Le indennità per specifiche responsabilità, purché esse abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale sono individuate sulla base di quanto di seguito riportato:
  - a) 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 € 300,00 annui per ciascun incarico;
  - b) le specifiche responsabilità, assegnate all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino incaricati di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative, 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, fino a un massimo di € 4.000,00 annui;
  - c) le specifiche responsabilità, assegnate all'area degli Istruttori, riguardanti lo svolgimento di attività, compiti e ruoli caratterizzati da autonomia, particolare specializzazione ed assunzione di responsabilità 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 fino ad un massimo di € 3.000,00 annui;
  - d) le specifiche responsabilità, assegnate all'area degli Operatori e Operatori Esperti e Istruttori, 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, o di rendicontazione di risorse, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui.

## **CAPO VI – ALTRE VOCI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **Articolo 21 - Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo**

*(art. 7, comma 4, lett. s) e art.. 32 del CCNL 16.11.2022)*

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura

dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

## **Articolo 22 - Turnazioni**

*(art. 7, comma 4, lett. i), k) e l) e art. 30 del CCNL 16.11.2022*

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16.11.2022, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 80% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.
4. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - b. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - c. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
  - d. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - e. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - f. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del

giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

5. Si conferma che il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.
6. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. In relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili.
8. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.
9. 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 23 - Reperibilità**

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.
2. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato, in modo da rispettare i seguenti vincoli:
  - a) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il responsabile nell'arco di 30 minuti;
  - b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; tale limite può essere elevato fino a 8 volte/mese in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera k), del CCNL;
  - c) ove possibile, il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
3. Al personale inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità nella misura di € 10,33 per 12 ore al giorno. Per i turni eccedenti i 6 ordinari, l'indennità oraria è elevata a € 12,00 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera i), del CCNL 16.11.2022.

4. In riferimento al punto b) del precedente comma 2, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4ore e non può superare le 24 ore.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, compatibilmente all'organizzazione del servizio.
7. In caso di attivazione di nuovi servizi, previo accordo sindacale per la copertura economica dei relativi costi, si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.

#### **Articolo 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (E.Q.)**

*(art. 7, comma 4, let. u e v), ed art. 17 del CCNL 16.11.2022)*

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera u) e v), e 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'ente, viene destinata una quota pari al 30 % delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi titolari di EQ. Eventuali risparmi della quota destinata alla retribuzione di posizione saranno utilizzati ad integrazione della quota destinata a retribuzione di risultato;
  - b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).
  - c. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
  - d. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.
2. 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 secondo il vigente SMVP.
3. 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. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al

lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di risultato spettante.

## **TITOLO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CONTRATTUALI**

*(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)*

### **CAPO I – Compensi previsti da specifiche disposizioni contrattuali**

#### **Articolo 25 – Compensi connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico e fondo per la contrattazione decentrata**

1. Le parti stabiliscono che i compensi derivanti dagli incarichi conferiti:

a) direttamente dall'Amministrazione o da altri enti, resi nell'interesse diretto e/o in rappresentanza dell'Amministrazione;

b) da terzi, anche consequenziali a quelli conferiti presso di essi dall'Amministrazione o su designazione della stessa, qualora vi sia un interesse riconducibile all'Amministrazione,

- sono a carico del soggetto/Ente presso il quale sono svolti,

- sono direttamente corrisposti all'Amministrazione e confluiscono per intero nel fondo risorse decentrate integrando le risorse annualmente destinate al finanziamento della performance e retribuzione di risultato).

2. Allo scopo di remunerare il maggior impegno e responsabilità dei dipendenti che svolgono gli incarichi ed attività di cui al comma 1, è loro corrisposto, in aggiunta al compenso dovuto a titolo di performance individuale e retribuzione di risultato, il compenso previsto per un importo massimo di euro 4.000,00 annui lordi. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione delle risorse annualmente destinate al finanziamento della performance individuale e retribuzione di risultato.

#### **Articolo 26 – Compensi per docenti interni**

*(art. 7 comma 4, lett. af) e art. 55 comma 8) CCNL 16.11.2022)*

1. Le Parti, nel convenire che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, intendono avvalersi della facoltà, prevista all'art. 55 comma 8) del CCNL 16.11.2022, di individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, nel rispetto del quadro ordinamentale. In sede di contrattazione decentrata per la ripartizione delle risorse del Fondo sarà concordato il *budget* annuale da destinare agli incentivi anzidetti nonché i criteri per la definizione dell'incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8) del CCNL, proporzionato in ragione delle prestazioni richieste.

2. A fini di cui al comma precedente, l'Amministrazione si impegna a dare avvio alla mappatura delle competenze del personale in servizio che, alla luce dei titoli posseduti e della professionalità ed esperienza maturate, può essere impiegato a tale scopo. I docenti dovranno essere selezionati attraverso apposito bando che verrà bandito dal Dirigente del Servizio Personale.

## **Capo II – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Articolo 27 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022**

1. Eventuali altri compensi non compresi e disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato e comunque previsti da disposizioni di legge, saranno disciplinati, ove consentito, nel contratto integrativo decentrato annuale sulla base delle esigenze sopravvenute.

## **Titolo V – MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE**

### **CAPO I – Misure per il benessere organizzativo e individuale**

#### **Articolo 28 - Banca delle ore**

*(art. 7, comma 4, lett. o) e art.33 del CCNL 16.11.2022)*

1. La Banca delle Ore rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.  
Su richiesta del dipendente nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di ore 60, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nei tabulati mensili.
3. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. 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 delle aree professionali.

#### **Articolo 29 - 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;
  - sviluppo dell'analisi degli indicatori di rischio per lo stress lavoro-correlato.
2. 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 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

*(art. 7, comma 4, let. p) e art. 36 del CCNL 16.11.2022)*

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 segue:
  - 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 riconoscimento dei seguenti requisiti, così come elencati dall'art. art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022:
  - beneficiano 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;
  - -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. 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.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
6. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 del CCNL 16.11.2022.

## **Articolo 31 - Orario di lavoro e media settimanale**

*(art. 7, comma 4, let. r) e art 29 CCNL 16.11.2022)*

1. In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti ritengono che non si riscontrino 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 16.11.2022, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

## **Articolo 32 - Lavoro agile**

1. L'ente riconosce il lavoro agile quale modalità di lavoro funzionale alla organizzazione ed alle esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale, secondo i principi, criteri e modalità ulteriormente specificati nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), confluito nel PIAO. Esso è consentito a tutti i lavoratori indipendentemente dal rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, indeterminato o determinato.
2. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscano la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022 in merito al "Confronto" l'ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori di sportello e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
4. L'ente nel dare nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
5. I dipendenti aderiscono al lavoro agile con accordo individuale sottoscritto con il Dirigente/Direttore del Servizio di assegnazione, secondo le modalità definite con successivo atto.

### **Articolo 33 - Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti: a) presso il domicilio del dipendente; b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

### **Articolo 34 - Formazione del personale**

*(artt. 54, 55 e 56 CCNL 16.11.2022)*

1. Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, l'Ente individua obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.
2. Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, l'Ente programma obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione.
3. L'Ente garantisce a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, che tenda progressivamente al raggiungimento di almeno 24 ore di formazione/anno, anche avvalendosi della piattaforma "Syllabus".
4. Al fine di realizzare gli obiettivi formativi di cui sopra, l'Ente provvede alla definizione dei piani di formazione del personale, ai sensi dell'art. 54 e seguenti del CCNL 16.11.2022, previo confronto con le OO.SS e RSU

relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali, tendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione nel piano di formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. I piani triennali di formazione confluiscono nell'apposita sezione del PIAO. Il confronto sul piano formativo annuale deve avvenire entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento o comunque entro il termine di scadenza dell'approvazione del PIAO.

5. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente o comunque disposte dal medesimo è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'ente.
  7. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
  8. L'ente può individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.
  9. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

### **Articolo 35 - Welfare integrativo**

*(art. 7, comma 4, let. h) e art. 82 c. 2) CCNL 16.11.2022)*

1. Le parti prendono atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del bilancio di Arpal; vengono comunque individuate alcune misure di sostegno che potranno trovare copertura nei limiti delle disponibilità che verranno stanziare con riferimento al triennio di vigenza del presente CCI.
2. 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;
  - b) 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.

3. In presenza di copertura finanziaria potranno essere valutate le iniziative di welfare nell'ambito delle previsioni contrattuali di cui all'art. 82, comma 1, lett. a), b) c) e d) anche su proposta dell'Organismo paritetico per l'innovazione.
4. Sono comunque garantiti i seguenti benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, i cui oneri sono a carico del bilancio dell'ente:
  - puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto, anche attraverso l'Intranet di Arpal;
  - assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
  - pagamento su delega di contributi eventualmente versati dai lavoratori per le attività di organismi aziendali costituiti dai lavoratori.

### **Articolo 36 - Copertura assicurativa**

*(art. 58 CCNL 16.11.2022)*

1. L'ente stipula una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e dal regolamento dell'ente.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge all'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
6. L'ente, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative, ivi compreso il patrocinio legale secondo la disciplina di cui all'art. 59 (Patrocinio legale), per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

## **TITOLO V - NORME FINALI**

### **Articolo 37 - Norma di rinvio**

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

Perugia, 28/12/2023.

**Per ARPAL**  
**Il Direttore**  
*f.to Nicastro Paola*

**Il Dirigente**  
*f.to Pagliarini Graziano*

<b>Per la R.S.U.</b>	
<b>Cognome e Nome</b>	<b>Firma</b>
Ascani Roberta	<i>f.to Ascani Roberta</i>
Biagini Christian	<i>f.to Biagini Christian</i>
Lezi Francesco	<i>f.to Lezi Francesco</i>
Marabissi Miriana	<i>f.to Marabissi Miriana</i>
Menicocci Silvia	<i>f.to Menicocci Silvia</i>
Moretti Fabio	<i>f.to Moretti Fabio</i>
Ponti Fabrizio	<i>f.to Ponti Fabrizio</i>
Romeggini Matteo	<i>f.to Romeggini Matteo</i>
Speranzini Massimiliano	<i>f.to Speranzini Massimiliano</i>
Sacchetti Gabriele	<i>f.to Sacchetti Gabriele</i>
Vagnetti Andrea	<i>f.to Vagnetti Andrea</i>
Vallarelli Annamaria	<i>f.to Vallarelli Annamaria</i>

**Per le OO.SS.**

<b>Sigla</b>	<b>Cognome e Nome</b>	<b>Firma</b>
CISL FP Umbria	Speranzini Massimiliano	<i>f.to Speranzini Massimiliano</i>
FP CGIL Umbria	Marchetti Desireè	<i>f.to Marchetti Desireè</i>
UIL FPL Umbria	Mariucci Jacky	<i>f.to Mariucci Jacky</i>