

# VERBALE DI CONTRATTAZIONE SINDACALE

Il giorno 19.12.2019 alle ore 17.30, presso la sede ARIC della Committenza in via Catullo a Pescara, a seguito della convocazione del 11.12.2019 (Prot. ARIC n. 2123/2019) le parti si sono riunite riguardo la contrattazione decentrata integrativa. A tal fine

## LE PARTI

Visti:

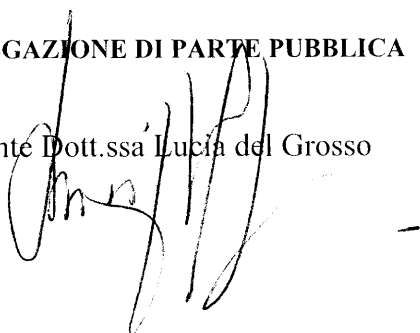
- Il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- Gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

## SOTTOSCRIVONO

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente dell'ARIC per il triennio 2019/2022 e comunque valido fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non Intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito In questa sede negoziale

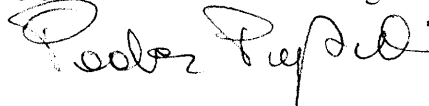
### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Dott.ssa Lucia del Grosso



### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP : Dott.ra Paola Puglielli



### RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE



Arch. Luciano Matani



ARIC Agenzia Regionale di Informatica e Committenza	
01.Posta in Arrivo	
Registro di protocollo	
<b>RP01</b>	<b>Protocollo unico</b>
Nr. protocollo	Data protocollo
<b>0002238/19</b>	<b>20/12/2019</b>

---

**Agenzia Regionale Informatica e Committenza**  
**ARIC**  
**Contratto decentrato integrativo**  
**Triennio 2019/2021**



---

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 1 - OGGETTO .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E VALIDITÀ .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....</b>	<b>4</b>
<b>TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 5 - NORME DI COMPORTAMENTO, ATTI UNILATERALI E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 6 - INFORMAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 7 - CONFRONTO .....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 8 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE .....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 9 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE.....</b>	<b>7</b>
<b>TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI.....</b>	<b>7</b>
<b>ART. 10 - DIRITTO DI ASSEMBLEA .....</b>	<b>7</b>
<b>ART.11 - DIRITTO DI AFFISSIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>ART. 12 - LIBERTÀ SINDACALI .....</b>	<b>8</b>
<b>TITOLO IV – RISORSE E PREMIALITA'.....</b>	<b>8</b>
<b>ART. 13 - RISORSE DECENTRATE .....</b>	<b>8</b>
<b>ART. 14 - CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>ART. 15 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI ....</b>	<b>9</b>
<b>ART.16 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ .....</b>	<b>10</b>
<b>ART.17 - DISCIPLINA DELLA PRODUTTIVITÀ .....</b>	<b>10</b>
<b>ART. 18 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, C.C.N.L. 2018).....</b>	<b>10</b>
<b>ART. 19 - PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 16, C.C.N.L. 2018).....</b>	<b>11</b>
<b>ART. 20 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS, C.C.N.L. 2018).....</b>	<b>15</b>

---

ART. 21 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUES, C. 1, C.C.N.L. 2018).....	17
ART. 22 - WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, C.C.N.L. 2018).....	20
ART. 23 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (ART. 18, LETT. H, C.C.N.L. 2018) .....	20
ART. 23 BIS - CORRELAZIONE TRA COMPENSI PER INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE E PREMIO INDIVIDUALE PER PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA .....	21
ART. 24 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE ED EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. (ART. 15, COMMA 4, C.C.N.L. 21.05.2018).....	21
ART.25 - CRITERI PER LA REMUNERAZIONE IN FAVORE DI TITOLARI DI P.O. DI INCARICHI AD INTERIM DI ALTRA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 15, COMMA 6 C.C.N.L. 21.5.2018).....	22
ART.26 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M, C.C.N.L. 2018) .....	22
ART.27 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, C.C.N.L. 2018).....	22
ART.28 - BANCA DELLE ORE - ELEVAZIONE LIMITE ANNUO (ART. 7, 4 C., LETT. O) CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018).....	23
ART. 29 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART 27 C.C.N.L. 2018).....	23
ART. 30 - SMART - WORKING .....	23
ART.30BIS - QUALITÀ DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI .....	24
ART. 30TER - INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA DI TRASFERTA.....	24
ART. 30QUATER - DISCIPLINA SPERIMENTALE DELLE FERIE FRUIBILI AD ORE.....	24
ART. 30QUINQUES - FERIE E RIPOSI SOLIDALI.....	25
ART. 31 - TELELAVORO.....	26
ART. 32 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO .....	26
ART. 33 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (ART. 34 C.C.N.L. 2018) .....	26
ART. 34 - FORMAZIONE DEL PERSONALE (ART. 49-BIS E 49-TER C.C.N.L. 2018).....	27
ART. 35 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE .....	28

---

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

### ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E VALIDITÀ

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente dell'ARIC con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, nonché al personale in servizio in posizione di comando.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia ai precedenti CC.CC.DD.II., compatibilmente con le vigenti disposizioni di legge.
3. Il presente contratto integrativo ha validità per il triennio 2019-2021e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.I. o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.I.
4. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Sono esclusi dall'applicazione delle norme relative al trattamento economico accessorio i dipendenti a tempo indeterminato e i comandati che, in virtù di disposizioni speciali, beneficiano dell'attribuzione di trattamenti economici sostitutivi di qualsiasi retribuzione accessoria, ad eccezione della disciplina relativa alla retribuzione di posizione e di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa.

### ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 21.5.2018,

---

sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

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

### **ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

### **ART. 5 - NORME DI COMPORTAMENTO, ATTI UNILATERALI E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

### **ART. 6 - INFORMAZIONE**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2

---

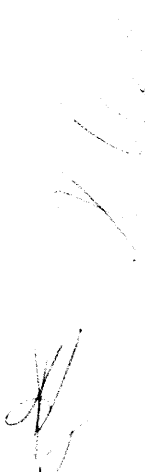
dell'art. 5 del CCNL.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. L'informazione relativa al fondo del salario accessorio del personale è corredata da una relazione tecnico-illustrativa.

#### **ART. 7 - CONFRONTO**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

#### **ART. 8 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
  2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
    - a) la RSU;
    - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
  3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Direzione Generale.
- 

- 
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.
  5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, la Direzione Generale si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

#### **ART. 9 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di riferimento.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto stabilito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) del CCNL con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI.

### **TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI**

#### **ART. 10 - DIRITTO DI ASSEMBLEA**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La RSU e le OO.SS. sono tenute ad effettuare la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea e a comunicarne i contenuti all'ufficio per la gestione del personale per i dovuti riscontri da parte di quest'ultimo.



5. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

#### **ART. 11 - DIRITTO DI AFFISSIONE**

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente e un indirizzo di posta elettronica denominata rsu@aric.it.

#### **ART. 12 - LIBERTÀ SINDACALI**

1. L'Agenzia mette a disposizione della RSU, una stanza sindacale con postazioni operative opportunamente arredate, in posizione facilmente individuabile e raggiungibile. L'Amministrazione garantisce alla RSU e alle OO.SS. il diritto di utilizzare, per le attività sindacali, tutti gli strumenti delle strutture di assegnazione.

### **TITOLO IV – RISORSE E PREMIALITÀ**

#### **ART.13 - RISORSE DECENTRATE**


1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex articolo 67 del CCNL 21.05.2018) denominate "*Risorse decentrate*" sono quantificate annualmente dall'Amministrazione.
2. Annualmente sono prelevate dall' "*Unico importo consolidato di tutte le Risorse decentrate stabili*" le risorse necessarie al finanziamento degli oneri relativi al pagamento degli istituti di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL del 21.5.2018:
  - a) dell'indennità di comparto secondo le regole dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
  - b) dei maggiori compensi attribuiti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
  - c) le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 vengono previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza qualora, nel bilancio dell'ARIC sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale l'eventuale integrazione.
  - d) 2ter Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL, saranno stanziare per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione.

- 
- e) Il fondo di cui al comma 1 è, inoltre, integrato dalle eventuali risorse di cui all'art. 15, comma 7, e art. 67, commi 5 lettera a), 6, 8 e 9 del CCNL del 21.5.2018.
  - f) La quantificazione del fondo è corredata da una relazione tecnica-finanziaria/informativa che illustra le modalità di costituzione dello stesso.
3. Le risorse finanziarie residue rappresentano le "*Risorse decentrate stabili disponibili*", il cui utilizzo - congiuntamente a quello relativo alle eventuali risorse variabili è definito in sede di contrattazione integrativa annuale nel rispetto della disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Esse sono destinate alla remunerazione degli istituti di cui all'articolo 68, comma 2 nel rispetto dei limiti previsti dal comma 3 del CCNL 21.05.2018.

#### **ART. 14 - CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE**

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:
  - a) ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione delle performance adottato dall'ente;
  - b) ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte.
2. I compensi per produttività vanno giustificati da un concreto effetto positivo sul livello delle attività svolte e/o dei servizi erogati e, pertanto, possono essere corrisposti soltanto a conclusione dell'annuale o periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

#### **ART. 15 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
    - progressioni economiche nella categoria;
    - indennità di comparto;
    - indennità ex VIII livelli.
  2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite, nell'ambito dell'Agenzia.
  3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.
  4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
- 

## ART.16 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti 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;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018;
  - d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 19;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), del C.C.N.L. 21.05.2018.
2. Le parti concordano che la percentuale di ripartizione tra performance organizzativa e performance individuale sarà stabilita in sede di contrattazione economica annuale.

## ART.17 - DISCIPLINA DELLA PRODUTTIVITÀ

3. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:
  - a) ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo i risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione di cui alla L.R. 8.04.2011 n. 6;
  - b) ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte.
4. I compensi per produttività vanno giustificati da un concreto effetto positivo sul livello delle attività svolte e/o dei servizi erogati e, pertanto, possono essere corrisposti a conclusione dell'annuale o periodico processo di valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati conseguiti secondo il vigente sistema di valutazione.
5. Per i nuovi assunti, i cessati ed il personale a tempo determinato, i premi sono corrisposti in dodicesimi, in proporzione al servizio prestato ed in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance.
6. Il sistema di erogazione del compenso è strutturato sui seguenti parametri
  - Cat. A = parametro 180
  - Cat. B = parametro 200
  - Cat. C = parametro 220
  - Cat. D = parametro 240

## ART. 18 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, C.C.N.L. 2018)

7. L'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, prevede l'assegnazione, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, una maggiorazione del premio correlato alla

performance individuale..

8. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio, relativo alla performance individuale, attribuito al personale, della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente.
9. L'importo per la maggiorazione dovrà essere accantonato rispetto all'ammontare delle risorse per la performance individuale.
10. La quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 33% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso l'Amministrazione .
11. Il premio individuale viene riconosciuto ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio massimo con una valutazione che giustifichi l'attribuzione del premio nell'ambito del sistema di misurazione della performance e con riferimento al Dipartimento/Direzione di appartenenza.
12. La ripartizione delle risorse del fondo da destinare alla performance individuale e a quella organizzativa è decisa in sede di contrattazione annuale del fondo accessorio.

#### **ART. 19 - PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 16, C.C.N.L. 2018)**

1. Il sistema di progressione economica all'interno della categoria, disciplinato dagli artt. 16 e 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali del personale a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, Organizzazioni Sindacali o Amministrazioni Pubbliche.
2. Nel limite delle risorse economiche eventualmente destinate ed inserite tra le risorse decentrate stabili del fondo salario accessorio in corso d'anno, a seguito di accordo tra le parti, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto. I relativi oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
3. Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni a decorrere di norma dal 1° gennaio di ciascun anno. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, nell'ambito delle risorse ad hoc destinate, verrà assegnata a ciascuna categoria sul totale dei dipendenti aventi diritto. Il budget e la percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, suddiviso per ciascuna categoria, è deciso a seguito di accordo tra le parti. Le selezioni sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e di professionalità acquisite.
4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati nello stesso anno tramite lo scorrimento delle graduatorie, ove non venga superato il limite percentuale delle disposizioni in materia.
5. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali di valutazione della progressione orizzontale. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:

- a) in attività di servizio presso l'ARIC nella categoria di appartenenza al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la selezione.
  - b) che, con riferimento all'anno precedente in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva pari almeno a 71/100;
  - c) che non abbiano subito nell'anno di riferimento o in quello precedente provvedimenti disciplinari superiore al rimprovero scritto;
  - d) che abbiano maturato almeno quattro anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza.
6. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
  7. Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
  8. Ai sensi dell'articolo 51, comma 7 del C.C.N.L. del 21.5.2018, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione del presente istituto contrattuale.
  9. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Agenzia richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
  10. I dipendenti in distacco sindacale, in aspettativa per gravi motivi familiari, infermità, maternità, cariche elettive e pubbliche partecipano alle selezioni anche in carenza di scheda di valutazione, sulla media della valutazione dei tre anni precedenti il distacco o l'aspettativa dei dipendenti del Servizio di appartenenza.
  11. Nei casi di cui al comma 6 o comunque in assenza di una o più schede di valutazione, si procederà nel seguente modo:
    - a. Laddove sussistano una o due valutazioni si considera, rispettivamente, l'unica di cui si dispone o la media delle due;
    - b. In assenza totale di valutazione si procederà analogamente a quanto indicato nel comma precedente, computando la valutazione media dei dipendenti regionali assegnati al Servizio attuale di appartenenza del dipendente.
    - c. I criteri generali e gli elementi di valutazione verranno disciplinati con specifico accordo in sede decentrata.
  12. Le selezioni si basano sui seguenti elementi i cui criteri e pesi percentuali cambiano, nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 16 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, in relazione alle differenti categorie interessate:
    - a. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o, in mancanza delle valutazioni per l'intero triennio, negli ultimi anni disponibili - massimo 18 punti per la media triennale del punteggio annuale, verificato attraverso le schede di valutazione,

articolati come segue:

Media del Triennio	Punti
Punteggio =100	18
98 <Punteggio <100	16
96 <Punteggio <98	14
94 <Punteggio < 96	12
92 <Punteggio < 94	10
90 <Punteggio < 92	8
88 <Punteggio < 90	6
86 <Punteggio < 88	4
84 <Punteggio < 86	2
Punteggio < 80	0

- b. Valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite (non valgono mansioni riferibili a P.O. svolte presso le amministrazioni ) e certificate a seguito di processi formativi è effettuata dall'Amministrazione con riferimento ai seguenti fattori:

Criteri	Fattori	Punteggio
Esperienza maturata	a) Esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di colleghi con profili/mansioni diversi. <b>2 punti</b>	<b>Max 10 pt</b>
	b) Esperienza maturata nell'aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale. <b>2 punti</b>	
	c) Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa. <b>2 punti</b>	
	d) Esperienza maturata nella posizione giuridica ed economica di appartenenza: si considera un punteggio pari a 0,4 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi (i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente con mansioni del medesimo profilo e categoria di	

	inquadramento, concorrono a determinare il punteggio) ; <b>MAX 4 punti</b>	
Competenze acquisite	Corso di formazione, con valutazione finale; <b>1 punto.</b>	<b>Max 12 punti</b>
	Corso di formazione o aggiornamento 0,5 punti per ogni corso della durata minima di 6 ore;	
	Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di appartenenza, compresa la seconda laurea per le categorie D; <b>1.5 punti</b>	
	Abilitazioni professionali; <b>1.5 punto</b>	
	Dottorati di Ricerca. <b>1.5 punto</b>	
	Master di I e II Livello; <b>1.5 punto</b>	
	Scuole di Specializzazione; <b>1.5 punto</b>	

- c. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più vecchio di età.

#### ART. 19 BIS - RIDUZIONE UNA TANTUM

1. Il premio complessivo individuale per produttività calcolato è ridotto per tutti quei dipendenti che, con riferimento al medesimo anno, hanno conseguito una nuova progressione economica orizzontale secondo la seguente tabella.

POSIZIONE ECONOMICA		VALORE PROGRESSION E	PERCENTUALE RIDUZIONE SU VALORE PROGRESSION E	IMPORTO RIDUZIONE
DI PARTENZA	DI ARRIVO			
B1	B2	324,87	40%	64,97
B2	B3	790,66	40%	158,13
B3	B4	302,77	40%	60,55
B4	B5	353,73	40%	70,75
B5	B6	378,17	40%	75,63
B6	B7	833,3	40%	166,66

B7	B8	498,29	40%	99,66
C1	C2	525,59	40%	105,12
C2	C3	628,94	40%	125,79
C3	C4	732,68	40%	146,54
C4	C5	885,17	40%	177,03
C5	C6	693,29	40%	138,66
D1	D2	1.174,94	40%	352,48
D2	D3	2.417,74	40%	725,32
D3	D4	1.177,67	40%	353,30
D4	D5	1.283,62	40%	385,09
D5	D6	2.074,80	40%	622,44
D6	D7	1.625,00	40%	487,50

2. La somma delle riduzioni sulla produttività è ripartita tra il restante personale in proporzione al premio complessivo individuale come calcolato ai sensi del presente contratto va a sommarsi ad esso;
3. Le riduzioni di cui al comma 1 si applicano anche ai dipendenti di categoria D incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, sulla quota individuale della retribuzione di risultato spettante nello stesso anno in cui hanno conseguito una nuova progressione economica orizzontale.

**ART. 20 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS, C.C.N.L. 2018)**

4. L'art. 70 bis del C.C.N.L. 2018 prevede un'unica indennità denominata "*Indennità condizioni di lavoro*" che assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori e che è destinata a remunerare le citate attività, da svolgersi in maniera costante e prevalente.
5. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle sopra citate attività.
6. L'individuazione dei beneficiari dell'indennità "condizioni di lavoro" spetta al dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente che attesta mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
7. Le modalità delle prestazioni devono essere realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori ed al di fuori dalle mansioni tipiche di un determinato profilo professionale e sono connotate dalle seguenti causali:
  - a. **RISCHIO:** Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
  - b. **DISAGIO:** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni



di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

c. **MANEGGIO VALORI:** Attività implicanti il maneggio valori.

8. Non è consentita l'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro contestualmente ad altre indennità volte a compensare l'identica prestazione/incarico funzionale.

9. L'indennità di condizioni di lavoro è retribuita in base ad un sistema di pesatura graduato sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali sopra riportate e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Amministrazione:

a. Incidenza delle causali: Il sistema di pesatura viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 4, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

➤ **RISCHIO:** fino a 4 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)

➤ **DISAGIO:** fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)

➤ **MANEGGIO VALORI:** fino a 2 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali).

b. Caratteristiche Istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali dell'amministrazione: indice 1,5

In una scala di comparazione da 1 a 3 che tiene conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Agenzia rispetto ad altri Enti, si ritiene che all'Agenzia corrisponda un indice fisso di 1,5.

c. **caratteristiche degli specifici settori di attività:**

Tipi di attività	Coefficiente
Attività svolte all'esterno o in luoghi disagiati	0,7
Attività altre tipologie	0,6

10. Si riportano di seguito le attività che comportano l'attribuzione delle "Indennità condizioni di lavoro"

#### Tipologie di attività

ATTIVITA'	Rischio	Disa gio	M.V .	Tot.	Coeff. tabella c)	Coeff. fisso	Importo giornaliero
1 Attività in cui vi è utilizzo di materiali potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o utilizzo di mezzi che possono determinare lesioni;	4	1	0	5	0,7	1,5	5,25
	4	1	0	5	0,6	1,5	4,5
2 Attività legate allo svolgimento di verifiche espletate in luoghi disagiati;	3	2	0	5	0,7	1,5	5,25
3 Attività che comportano istituzionalmente la necessità di frequenti spostamenti sul territorio;	2	3	0	5	0,7	1,5	5,25
4 Attività connesse all'erogazione di servizi di front office o agli sportelli informativi per almeno 3	1, 5	3	0	4,5	0,6	1,5	4,05

	ore giornaliere e per un minimo di 3 giorni a settimana;							
5	Attività svolte in ambienti polverosi, con luce artificiale e limitata areazione;	2,5	3	0	5,5	0,6	1,5	4,95
6	Attività caratterizzata da articolazione di orario rigido senza la possibilità di godere dell'applicazione del regime di flessibilità o che richiede una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione);	0	4	0	4	0,6	1,5	3,60
7	Attività connotata da maneggio valori	1		2	3	0,6	1,5	2,70
8	Addetti agli uffici che hanno con relazione con gli utenti, a sportelli informativi e connessi a disagio della gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna all'Agenzia.	1						2
9	Addetto a funzioni di segreteria della dirigenza, con orario di lavoro articolato per garantire in base a programmate esigenze la presenza in servizio presso la sede dell'Agenzia.	1						1

11. In caso di un'attività caratterizzata dalla compresenza di più tipologie tra quelle sopra elencate si dovrà privilegiare quella connotata dal carattere della prevalenza.
12. L'importo giornaliero dell'indennità "Condizioni di lavoro" si ottiene nel seguente modo: Nell'ambito della tabella "Tipologie di attività" si individua l'attività svolta in via prevalente ed il corrispondente valore presente nella colonna del "Totale".
13. Il valore presente nella colonna "Totale" si moltiplica per l'indice indicato in b "Caratteristiche Istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali dell'amministrazione" pari a 1,5 e per il coefficiente di riferimento nella tabella c "caratteristiche degli specifici settori di attività". Il valore ottenuto rappresenta l'importo giornaliero spettante, come riportato nell'ultima colonna della medesima tabella.

Valore (Totale tabella "c") x indice b x coefficiente c = **importo giornaliero spettante**

Esempio: dipendenti impegnati in attività di front office:  
la tipologia di attività è quella contemplata nell'ipotesi "4", a cui corrisponde il valore **4,5 x (coefficiente b) 1,5 x (coefficiente c) 0,6 = 4,05 (importo giornaliero spettante)**

14. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente articolo, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica.

#### ART. 21 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, C.C.N.L. 2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche

responsabilità, al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione con atto formale del Dirigente, dal quale emergano responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
3. Gli elementi cui il Dirigente dovrà fare riferimento al fine dell'attribuzione dei relativi incarichi e delle correlate indennità sono i seguenti:
  - Partecipazione a gruppi di lavoro e/o procedimenti e/o attività e/o interventi e/o procedure di natura complessa (per numero di fasi/per multidisciplinarietà di fasi) finalizzati al conseguimento di obiettivi della struttura di appartenenza e/o trasversali alla medesima;
  - Responsabilità di procedimento complesso ex L. n. 241/90 che preveda dirette assunzioni di responsabilità di iniziativa e di risultato;
  - Funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni non standardizzati di natura complessa.
  - Assunzione di un ruolo/figura di riferimento prevista da specifiche normative, la cui remunerazione non è contemplata da altre disposizioni di legge, regolamenti o atti dell'Amministrazione;
4. Per specifiche legate alle attività dell'Agenzia in virtù di funzioni essenziali sono individuati incarichi da attribuire ai dipendenti assegnati ai vari servizi i seguenti incarichi specifici:
  - a. Addetto alle emergenze - di cui all'articolo 18 comma 2 b) del decreto legislativo n. 81/2008, comprese le attività di formazione richieste, nominato dal Datore di Lavoro, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. L'attività legata alla sede dell'Agenzia prevede il compenso annuo è pari a € 500,00 ed è valido per il periodo di conferimento dell'incarico ed è cumulabile con altre responsabilità remunerate dalla stessa norma, entro il massimo di € 1.500,00.
  - b. Addetto al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP) - di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2008, nominato con decreto del Datore di lavoro ed in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 81/2008, per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 33 del medesimo decreto legislativo. L'attività legata alla sede dell'Agenzia prevede il compenso annuo pari a € 600,00 è proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico conferito. Il presente compenso è cumulabile con altre responsabilità remunerate dalla stessa norma, entro il massimo di € 1.500,00.
  - c. Referente attività formativa: specificamente designati dal dirigente competente per l'attività di analisi del fabbisogno formativo coerente e per la gestione e organizzazione degli stessi con l'individuazione e la proposta di utilizzo delle strutture della sede dell'Agenzia e rispetto alle esigenze di sviluppo di ogni struttura organizzativa. L'attività legata alla sede dell'Agenzia prevede il compenso di € 300,00 è cumulabili con altre indennità entro il limite annuo di € 1.500,00.

- d. Referente della sicurezza dei sistemi informatici, per quanto attiene la tutela dei dati personali e sensibili nelle attività di gestione della posta elettronica, della rete e della apparecchiature del CED dell'Agenzia in supporto al Data Protection Officer. L'attività legata alla sede del CED prevede il compenso annuo pari a € 600,00 è proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico conferito. Il presente compenso è cumulabile con altre responsabilità remunerate dalla stessa norma, entro il massimo di € 1.500,00.
- e. Responsabile di categoria B e C per l'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi derivanti dall'adozione di specifici atti connessi a scadenze annuali periodiche, continuative ed improrogabili, non occasionali in corso d'anno, specificamente designati dal dirigente competente, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede ed il carattere inderogabile della stessa. L'attività legata alla sede della Direzione Generale prevede il compenso di € 300 è cumulabili con altre indennità entro il limite annuo di € 1.500,00.
- f. Responsabile del protocollo informatico di categoria B e C articolo 70 quinquies CCNL 21.05.2018 individuati dal dirigente della struttura il compenso base alle registrazioni dove si intende completa la posizione la classificazione la fascicolazione trasmissione.
- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| i. Da 0 a 1.000 registrazioni       | .....€ 200 |
| ii. Da 1.001 a 2.000 registrazioni  | .....€ 400 |
| iii. Da 2.001 registrazioni a 6.000 | .....€ 500 |
| iv. Oltre 6.001 registrazioni       | .....€ 600 |
- g. Personale di categoria B e C per l'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi istruttore di processo di prodotto particolarmente complessi necessari e di supporto alle attività Provvedimentali delle categorie superiori. Tale attività a scadenza periodica sono contraddistinte da un particolare rilievo per le attività del servizio o per l'intero ente e non sono di presupposto ad adempimenti sanzionabili anche amministrativamente penalmente a carico dell'ente o del dirigente competente, che attività riguardano materie che richiedono un'approfondita e continuo aggiornamento formativo professionalizzante acquisibili anche automaticamente nel tempo e che consentano alle figure interessate nonostante la categoria di appartenenza di poter riversare dell'attività lavorativa La professionalità acquisita le attività non sono comunque riconducibili a mansioni superiori perché privi di caratteristiche di prevalenza previste dall'articolo 52 del D.Lgs n 165/2001. Detti dipendenti debbono essere motivatamente individuati in percentuale minima all'interno della struttura servizio e misura massima del 10% del personale di categoria assegnato per servizio attraverso apposito provvedimento del dirigente di servizio. Il Compenso annuo pari a € 1.000,00 è proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico conferito. Il presente compenso è cumulabile con altre responsabilità remunerate dalla stessa norma, entro il massimo di € 1.500,00.
5. Annualmente sono determinate le risorse da destinare alle particolari responsabilità di cui al presente articolo. Per l'attribuzione di incarichi non definiti dal comma 4 del presente articolo, si procede alla definizione degli importi degli incarichi distinti per categoria e all'interno delle stesse sono individuati tre livelli di responsabilità individuate secondo il

seguinte schema:

Categoria	Livelli di responsabilità		
	I	II	III
B	€ 2.000	€ 2.150	€ 2.300
C	€ 2.150	€ 2.300	€ 2.450
D	€ 2.300	€ 2.450	€ 2.600

Il Dirigente individua, all'interno delle suddette fasce, l'importo da attribuire ad ogni singolo dipendente tenendo conto di elementi quali:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività e/o dell'istruttoria di procedimenti complessi;
- complessità organizzativa.

6. Ad ogni singola struttura (Direzione Generale, Dipartimento, Servizio Autonomo) annualmente viene assegnato un budget in base al personale assegnato ad essa attribuita. I singoli budget saranno ripartiti tra i Servizi e gli Uffici di supporto in relazione al personale in servizio a cura del Direttore della struttura. Ogni Dirigente di Servizio, e per gli uffici di supporto lo stesso Direttore, individua gli incarichi da affidare al personale assegnato.
7. Il conferimento dell'incarico di cui alle sopra riportate fattispecie viene effettuato con apposito atto formale del Direttore o Dirigente competente.
8. Il relativo compenso è corrisposto a consuntivo, in proporzione al periodo di effettivo espletamento delle particolari responsabilità, previa attestazione del Direttore/Dirigente.

#### **ART. 22 - WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, C.C.N.L. 2018)**

1. Le misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono disciplinate ai sensi della L.R. n. 56 del 25.08.1983.
2. All'uopo l'ARIC stanziava annualmente a carico del proprio bilancio una somma da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti negli ambiti culturali, assistenziali e ricreative.
3. I benefici saranno erogati annualmente previa emanazione di apposito regolamento e successivo bando interno.

#### **ART. 23 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (ART. 18, LETT. H, C.C.N.L. 2018)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dall'art. 18, c. 1 lett. h, del C.C.N.L. 2018.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a. gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - b. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. 114/2014;

3. Ai fini di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alta Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, è prevista una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal C.C.N.L.2018 (art. 18, c. 1, lett. h), utilizzando il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
Fino ad € 1.000	0%
Da € 1.001 a € 3.000 euro	10,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	15,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	20,00%
Da 7.001 euro a 15.000	50,00%
Oltre euro 15.000	85,00%

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate alla produttività collettiva.

**ART. 23 BIS - CORRELAZIONE TRA COMPENSI PER INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE E PREMIO INDIVIDUALE PER PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA**

1. Il premio complessivo individuale per produttività è ridotto con le modalità di cui ai commi 2 e 3 per tutti quei dipendenti che, con riferimento al medesimo anno, hanno percepito incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed eventuali residue somme erogate a titolo di incentivi per la progettazione ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006.
2. La riduzione è progressiva e per scaglioni in relazione all'ammontare dell'incentivo per progettazione liquidato per il medesimo anno al quale si riferisce la produttività secondo la seguente tabella.

Importo progettazione	Aliquota di riduzione (per scaglioni)	Riduzione sulla produttività
Fino a € 1.000,00	0	Nessuna riduzione
Oltre € 1.000,00 e fino a € 3.000,00	10%	10% sull'importo eccedente € 1.000,00
Oltre € 3.000,00 e fino a € 6.000,00	30%	€ 200,00 + 30 % sulla parte eccedente € 3.000,00
Oltre € 6.000,00 e fino a € 10.000,00	40%	€ 1.100,00+ 40 % sulla parte eccedente € 6.000,00
Oltre € 10.000,00	50%	€ 2.700,00 + 50 % sulla parte eccedente € 10.000,00

3. La riduzione non può in ogni caso superare il 90% del premio complessivo individuale per produttività. La somma complessiva portata in riduzione è ripartita tra il restante personale in proporzione al premio complessivo individuale per produttività e va a sommarsi ad esso.

**ART. 24 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE ED EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. (ART. 15, COMMA 4, C.C.N.L. 21.05.2018).**

1. A decorrere dal 2019, ai titolari di posizione organizzativa spetta una retribuzione di risultato corrisposta tenuto conto dei risultati della valutazione della performance individuale e organizzativa, in applicazione del vigente sistema di valutazione, in ragione proporzionale del risultato complessivamente raggiunto.

2. La quota complessiva annualmente destinata al risultato è pari almeno al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ARIC.

**ART. 25 - CRITERI PER LA REMUNERAZIONE IN FAVORE DI TITOLARI DI P.O. DI INCARICHI AD INTERIM DI ALTRA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 15, COMMA 6 C.C.N.L. 21.5.2018)**

3. Ai dipendenti, titolari di posizione organizzativa, possono essere attribuiti, avendone i requisiti professionali, incarichi ad interim di altra posizione organizzativa.
4. Ai fini del conferimento dell'incarico di responsabilità della P.O. vacante, si procederà alla pubblicazione dell'avviso secondo le ordinarie modalità. Qualora la procedura dovesse andare deserta per due volte consecutive, si provvederà ad assegnare l'incarico ad interim ad altro Responsabile di P.O..
5. Per il periodo di svolgimento dell'incarico ad interim, al Funzionario incaricato compete a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione organizzativa prevista per l'Ufficio affidato ad interim, tenuto conto dei risultati e della valutazione.

**ART. 26 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M, C.C.N.L. 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire ai RR.SS.LL. (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
  - A tale scopo allo stesso competono, ogni anno almeno n. 70 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli connessi allo stress lavoro – correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

**ART. 27 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, C.C.N.L. 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

**ART. 28 - BANCA DELLE ORE - ELEVAZIONE LIMITE ANNUO (ART. 7, 4 C., LETT. O) CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018)**

1. A richiesta del dipendente, confluiscono nella banca ore individuale le ore di lavoro aggiuntivo rispetto al limite di 36 ore settimanali, per un massimo di 100 ore l'anno.
2. I relativi riposi compensativi possono essere fruiti su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio. L'eventuale diniego deve essere e adeguatamente motivato dal dirigente.
3. I riposi compensativi devono essere fruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo, le ore non utilizzate entro il suddetto termine sono sottratte dalla banca ore e sono poste in pagamento nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.

**ART. 29 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART 27 C.C.N.L. 2018)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
4. Anche al fine di promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata dei dipendenti, l'articolazione oraria del personale dipendente dell'ARIC è disciplinata come segue:
  - a. **Nei giorni lavorativi senza rientro obbligatorio: orario di entrata: dalle ore 7,45 alle 9,30;** nei casi di entrata nella fascia oraria compresa tra le ore 8,15 e le ore 9,30 è consentito il completamento delle 6 ore lavorative con recupero orario fino alle ore 15,30.

Successivamente al completamento delle 6 ore lavorative è comunque impostata automaticamente una pausa di 30' per il pranzo.

- b. **Nei giorni lavorativi con rientro pomeridiano obbligatorio:**
  - orario di entrata antimeridiana: dalle ore 7,45 alle 9,30
  - orario di entrata pomeridiana: dalle ore 14,15 alle 15,30

**Fascia oraria di lavoro rigida antimeridiana: dalle ore 9,30 alle ore 13,00**

**Fascia oraria di lavoro rigida pomeridiana: dalle ore 15,30 alle ore 17,00**

**ART. 30 - SMART - WORKING**

1. Lo smart-working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart-working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart-working un numero di personale dipendente non superiore al 10%, da stabilire con successivo separato accordo.
4. Il dipendente interessato allo smart-working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il



- progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart-working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
    - Personale affetto da patologie che possono aggravarsi in condizione di viaggio.
    - Personale con figli minori.
    - Personale con familiari affetti da handicap.
    - Personale con familiari affetti da patologie gravi.
  6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart-working dandone specifica motivazione.
  7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart-working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
  8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
    - Residenza privata del dipendente;
    - Uffici decentrati dell'Ente;
    - Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
  9. Le giornate di smart-working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

#### **ART. 30 BIS - QUALITÀ DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI**

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, ai sensi dell' Art. 7, comma 4, lett. t, del CCNL 21/05/2018, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

#### **ART. 30 TER - INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA DI TRASFERTA**

1. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL21/5/2019, ai dipendenti dell'ARIC, in relazione all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore, il tempo di viaggio è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

#### **ART. 30 QUATER - DISCIPLINA SPERIMENTALE DELLE FERIE FRUIBILI AD ORE**

1. Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 21/05/2018 l'ARIC prevede in via sperimentale la fruizione, a richiesta del dipendente interessato, delle ferie ad ore secondo i seguenti monte ore annuali:
  - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL -20/05/2018;

- b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3 del CCNL 20/05/2018;
- c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 20/05/2018;
- d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 20/05/2018.

- 2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
- 3. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
- 4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.
- 5. I monte ore di cui al comma 1 possono compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.
- 6. Per l'anno 2020 le ferie residue saranno convertite in un monte ore quantificato moltiplicando i giorni di ferie per l'orario standard di 7 ore e 12 minuti.

#### **ART. 30 QUINQUES - FERIE E RIPOSI SOLIDALI**

- 1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
- 2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
- 3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
- 4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- 5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
- 6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
- 7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- 8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### **ART. 31 - TELELAVORO**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi, da individuarsi con successivo separato accordo da sottoscrivere entro il corrente anno 2019.
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di Area/settore/servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
  - Personale con figli minori
  - Personale che usufruisce della legge 104/92
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.
9. La disciplina dettagliata sul telelavoro è contenuta in apposito regolamento emanato dall'Ente.

#### **ART. 32 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO**

1. Il personale dell'Ente distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche alle condizioni previste nel presente C.C.I. e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Il personale dell'Ente comandato presso Enti, Amministrazioni, Aziende concorre alle progressioni economiche alle condizioni previste nel presente C.C.I..

#### **ART. 33 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (ART. 34 C.C.N.L. 2018)**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90

giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL 2016 - 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

#### **ART. 34 - FORMAZIONE DEL PERSONALE (ART. 49-BIS E 49-TER C.C.N.L. 2018)**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire 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.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro anche al fine di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. In via eccezionale le attività formative possono svolgersi fuori dalla sede di servizio al personale. In questo caso spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 2016-2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione
9. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 2016-2018:
  - possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### **ART. 35 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

1. Le parti concordano di incontrarsi nel corso o a conclusione del primo anno di applicazione del presente CCI normativo al fine di verificare lo stato di attuazione e/o a seguito di incongruenze riscontrate in sede applicativa.
2. Tali incontri si svolgeranno secondo le modalità stabilite per l'istituto dell'interpretazione autentica.

