CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2026/2028

AREACOM

_____, lì_____

Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali 3
Art. 1 - Finalità e principi 3
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione 4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali 4
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri 5
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 5
Art. 6 - Informazione 6
Art. 7 – Confronto, soggetti e materie 6
Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie 7
Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali 9
Art. 10 - Assemblee 9
Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali 10
Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale 10
Art. 12 – Eventuali decurtazioni degli incentivi di performance individuale 12
Art. 13 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree 12
Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici 14
Art. 14 - Indennità maneggio valori di cassa 14
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione 14
Art. 16 - Piani di razionalizzazione e risparmio 17
Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione 17
Art. 18 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione 17
Art. 19 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale 18
Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro 18
Art. 20 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro 18
Art. 21 - Pausa e Riposi intermedi 20
Art. 22 - La Banca delle Ore 20
Art. 23 – Lavoro Agile e da Remoto 21
Art. 24 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale 21
Art. 25 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali 21
Art. 26 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018 21
Art. 27 - I piani di welfare integrativo 21
Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili 22
Art. 29 - Salute e sicurezza sul lavoro 22
Art. 30 - Innovazioni tecnologiche e formazione 23
Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi 23
CAPO V – Il Fondo del Salario Accessorio 23
Art. 32 – La costituzione del fondo per le risorse decentrate 23
Art. 33 – L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate 24
CAPO VI - Clausole di verifica e norme finali 24
Art. 34 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo 24
Art. 35 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 24
Art. 36 - Norme finali 25
ALLEGATO N. 1 – SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI 26

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'Agenzia e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance, quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro, sono dettate per il perseguimento delle finalità e nel rispetto dei principi innanzi indicati. Il presente contratto ha l'obiettivo di erogare tutte le risorse disponibili senza generare avanzi, con le finalità e gli obiettivi espressi al comma 1.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
   a) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   b) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) Il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'AreaCom adottato deliberazione direttoriale n. 3 del 29.1.2024;
   d) La deliberazione direttoriale n. 9 del 1.3.2023 recante "Recepimento D.G.R. n° 83 del 21.02.2023 recante "Approvazione Documento di Ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti al Ciclo Prestazioni degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo – Direttive inerenti al Ciclo delle Prestazioni negli Enti Strumentali - aggiornamento"

Art. 3 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 23.02.2026 per il triennio 2022/2024. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal 1 gennaio 2026. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Agenzia, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
3. Il presente CCDI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 c. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028, o alla sottoscrizione del nuovo CCNL. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Agenzia.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza del contratto la clausola controversa.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere m), n), o), p), p bis) q), r), s), t), ah).
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), j), u), v), w), ae), ag), ai), an) e ao) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Agenzia e

delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.Lgs. n. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'Agenzia si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 5 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale negli incontri sia di confronto che di contrattazione è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo posta elettronica o posta elettronica certificata, salva diversa modalità concordata con le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 7 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, rispettivamente agli art. 5 e 7 del CCNL, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti ed, per quanto riguarda il piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (se esplicitamente richiesto dagli stessi).
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione 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, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023 nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 8 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL, 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 la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro (che deve avvenire entro 10 gg lavorativi) può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni e al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
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 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'Agenzia, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
l) i criteri generali delle modalità attuative e quelli per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
n) gli andamenti occupazionali;
o) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
p) il monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5;
q) i criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
r) i criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte pubblica, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a. La R.S.U.;
   b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
   c. I componenti della delegazione di parte pubblica nominati dal Direttore Generale e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
    a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
    b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge;
    c. le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h);
    d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
    e. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
    f. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
    g. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45 comma 2 del CCNL;
    h. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
    i. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
    j. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
    k. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 16.11.2022 (Banca delle ore);
    l. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

    m-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;

    m. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
    n. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
    o. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16.11.2022;
    p. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
    q. l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs.

n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;

r. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

s. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

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

ac. criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;

ad. criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

ae. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

ah. criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Data l'impossibilità di individuare un locale a disposizione per le attività sindacali per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione si impegna ad individuare le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo sono immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e s.m.i.

Art. 10 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicono le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di Agenzia o di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
7. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
8. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, in aderenza al Ciclo della Performance vigente presso l'Agenzia ai del dlgs 150/2009 e s.m.i.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale, nonché alla performance (produttività) per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.
3. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale, premio dell'eccellenza e performance per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

   a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, il cui budget annuale dovrebbe attestarsi a non oltre il 20% del budget complessivo disponibile per la performance, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti, tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento e l'individuazione del valore prodotto da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno. Tale valutazione incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 70%, budget performance finale 700,00 euro) e gli incentivi sono assegnati in misura corrispondente unicamente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile. La performance organizzativa si intende pienamente raggiunta se la valutazione della stessa è uguale o superiore all'80% (verrà quindi distribuito tutto il budget di struttura). Tutti gli eventuali risparmi vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili (non soggette al limite) del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti;

   b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti**. Al finanziamento della performance individuale vanno assegnate la parte più rilevante delle

risorse economiche disponibili ai fini della performace. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative (nell'ambito della proposta di valutazione della performance annuale dei Dirigenti) e alla valutazione individuale ricevuta dai singoli dipendenti (da parte dei Dirigenti), sulla base delle schede di valutazione previste. La performance della struttura si intende pienamente raggiunta se la valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi è uguale o superiore all'80% (verrà quindi distribuito tutto il budget di struttura). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati, mentre gli incentivi individuali ai singoli dipendenti vengono erogati sulla base della valutazione totale ricevuta (nella scheda di valutazione) ponderata con l'area professionale d'inquadramento, il tempo di lavoro, i mesi lavorati, le assenze effettuate (al netto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, paternità e le sole ferie dell'anno di riferimento fruite) ed eventuali decurtazioni, gli eventuali resti vengono ripartiti sempre all'interno della stessa struttura organizzativa nell'anno di riferimento. Concorrono al finanziamento del budget della performance individuale tutte le economie nel fondo del salario accessorio (con l'esclusione delle risorse variabili previste per specifiche disposizioni di legge) certificate nell'anno di riferimento. Solo qualora ciò non fosse possibile sono rinviati al finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti;

c) **Premio dell'eccellenza,** i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti, che ha ottenuto il punteggio (o i punteggi) più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 30% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superino tale percentuale il premio non viene assegnato. La quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%. Tutti gli eventuali risparmi della performance individuale vanno a finanziare le risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

d) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento,** il cui budget annuale dovrebbe attestarsi a non oltre il 20% della performance individuale (esclusi i progetti autofinanziati direttamente con risorse di bilancio), finalizzati alla attivazione di nuovi servizi, attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o al mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto (che deve essere proposto dalle singole strutture organizzative all'inizio dell'anno di riferimento) per verificarne la correttezza formale e l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente nell'ambito dei progetti scelti e previamente autorizzati dal Direttore Generale. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base del numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste (calcolando il costo medio orario tabellare per area professionale) ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno dimostrato dai singoli dipendenti (come valutato dal Dirigente di riferimento), a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi nel progetto stesso. Tutti

gli eventuali risparmi vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

4. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
5. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto, se contabilmente possibile.

Art. 12 – Eventuali decurtazioni degli incentivi di performance individuale

1. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance individuale dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge con la performance organizzativa e individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 3.
2. Ai fini del comma 9 assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo dell'IRPEF, al netto di oneri e IRAP:
3. Se i compensi di cui al comma precedente (al netto di oneri e IRAP) eguagliano o superano lo stipendio annuo del dipendente (al netto di oneri e IRAP), fermo restando previsioni di legge più stringenti, la performance individuale non viene erogata, mentre nelle altre casistiche la correlazione tra tali compensi e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al netto di oneri e IRAP				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.000	0%
da	€ 2.001	a	€ 4.000	20%
da	€ 4.001	a	€ 6.000	40%
da	€ 6.001	a	€ 8.000	60%
oltre	€ 8.000			80%

4. Tutti gli eventuali risparmi sono ridistribuiti sulla performance individuale fra tutti i dipendenti della struttura organizzativa di appartenenza, nell'anno stesso anno, solo qualora ciò non fosse possibile sono rinviati al finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

5. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.

Art. 13 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale

una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto; qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14, comma 2 del CCNL sono i seguenti:

a) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;

b) essere in servizio alla data di decorrenza del beneficio e che negli ultimi 3 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, con le seguenti specificazioni:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- per il personale proveniente da altro ente nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa purchè nello stesso profilo professionale o equivalente;

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente; la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione, o le ultime tre valutazioni cronologicamente disponibili qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
2. l'esperienza professionale acquisita, intesa come anzianità complessiva nel medesimo profilo professionale o equivalente (con o senza soluzione di continuità) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 30 punti; le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;
3. capacità culturali e professionali acquisite con corsi di formazione frequentati nel triennio precedente, organizzati dall'Ente o da altri soggetti, purchè certificati e coerenti con il profilo professionale ricoperto, 1 punto per ogni corso fino a un massimo di 10 punti;

4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento; in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 5% rispetto il punteggio complessivo ottenuto.

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 14 - Indennità maneggio valori di cassa

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento, ossia Euro 15,00 giornaliero lordo.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Dirigente dell'Area di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Dirigente dell'Area di assegnazione del dipendente.

.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive

dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
   - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
   - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
   - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
   - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): project manager e personale di supporto;
   - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
   - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento del Dirigente del l'Area competente, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	**Compensi annui**
Responsabilità riferite a personale **dell'Area degli Istruttori**, individuate dal Dirigente dell'Area per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo	Fino a Euro 3.000,00

svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	
Responsabilità riferite a personale **dell'Area dei Funzionari,** individuate dal Dirigente dell'Area formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento; 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg); 5) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche; 6) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio: - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.	Fino a Euro 4.000,00

8. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
   - -in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
   - -in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
   - -in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
   - -In caso di trasferimento ad altra Area.
9. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
10. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, al netto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, paternità e le sole ferie dell'anno di riferimento. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
11. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Dirigente dell'Area di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità.
12. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 16 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 (qualora implementati), relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate (ulteriori rispetti i tagli di spesa previsti per legge), approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Revisore Legale.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, individuati con criterio di rotazione dal Direttore Generale su proposta dei Dirigenti e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui all'articolo sulla performance per progetti, previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al budget della performance individuale del fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive dell'anno di riferimento, così come anche qualsiasi risparmio nell'anno derivante dal finanziamento delle indennità di posizione.
2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
   - Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
   - Il budget complessivo annuo stanziato, nonchè ogni eventuale risparmio del budget dedicato alle EQ, viene distribuito per intero nell'anno di riferimento.
3. L'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, è oggetto di contrattazione.

Art. 18 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà

oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 17 del CCNL, se i compensi percepiti (al netto di oneri e IRAP) eguagliano o superano lo stipendio annuo del dipendente (comprensivo dell'indennità di posizione e al netto di oneri e IRAP), a cui si riferiscono, il risultato non viene erogato, mentre nelle altre casistiche la correlazione tra tali compensi e l'indennità di risultato viene definita secondo il seguente schema (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate al budget della retribuzione di risultato di tutti i Responsabili):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al netto di oneri e IRAP				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.000	0%
da	€ 2.001	a	€ 4.000	20%
da	€ 4.001	a	€ 6.000	40%
da	€ 6.001	a	€ 8.000	60%
oltre	€ 8.000			80%

Art. 19 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone, oltre che dello stipendio tabellare, di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 20 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario di lavoro è quello stabilito nel relativo regolamento, è ordinariamente di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di Martedì e di Giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.
2. Ai fini di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e famigliare, le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro ulteriori e personalizzate, compresa l'astensione dal turno pomeridiano, oltre l'utilizzo dello smart working e il lavoro da remoto.
3. I Dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, o che siano lavoratori residenti fuori sede, articolazioni orarie

diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio del personale dipendente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

   a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
   d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
   f) siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

5. L'Agenzia nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente al fine di consentirne la raggiungibilità.

6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal vigente Regolamento sull'orario di lavoro che comunque è sottoposto a confronto con i soggetti sindacali.

7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.

8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario, cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

10. I dipendenti di cui all'articolo 24, comma 4 del CCNL possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Dirigente articolazioni dell'orario ancor più flessibili, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10:00 e le 13:00 e tra le 15:30 e le 16:30. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

11. Nei confronti dei Responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la

flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si confrontano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 21 - Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
   a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
   d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
4. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.
5. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti, anche in smart working o lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.

Art. 22 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, rese e non monetizzate entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 23 – Lavoro Agile e da Remoto

1. La disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto è contenuta nel relativo regolamento dedicato.
2. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto fanno riferimento al personale che si trovi nelle seguenti situazioni, in ordine di rilevanza:
   a. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
   b. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   c. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
   f. Personale che risiede in una comune diverso da quello della sede lavorativa.

Art. 24 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 23 del CCNL è fissato in massimo in 13 settimane); le relative attività sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 25 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 26 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
   a. in gravi condizioni di salute;
   b. con gravi situazioni di disagio.

Art. 27 - I piani di welfare integrativo

Si rinvia all'art. 45 del CCNL 23.2.2026

Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'Agenzia tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 29 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
c) La metodologia è articolata come segue:
   - Valutazione periodica dei rischi;
   - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
   - Piano di Sicurezza.
d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
   - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
   - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
   - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
   - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 30 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Agenzia promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
   a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Agenzia;
   b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
   c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
   d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
   e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dagli art. 54 e 55 del CCNL 2019-2021 e s.m.i.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO V – Il Fondo del Salario Accessorio

Art. 32 – La costituzione del fondo per le risorse decentrate

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate sulla base delle regole dettate dai CCNL, come anche il calcolo del rispetto dei limiti del salario accessorio, è un atto datoriale ed è disposto dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo

tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. La integrazione eventuale della parte variabile annuale con ulteriori risorse è decisa sulla base degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 33 – L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata (che residua dal finanziamento delle uscite fisse e ricorrenti, quali progressioni economiche orizzontali già acquisite e indennità di comparto del personale in servizio) e a quella variabile eventualmente disponibile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni lavorativi prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente indennità le fisse e ricorrenti e le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono portate a finanziare i fondi degli anni successivi.

CAPO VI - Clausole di verifica e norme finali

Art. 34 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata e che viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Art. 35 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di

vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 36 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. In una condizione strutturale di risorse economiche scarse, tutti gli eventuali risparmi, che si dovessero generare in seguito alla non completa erogazione degli incentivi previsti nel fondo del salario accessorio (con l'esclusione delle risorse variabili previste per specifiche disposizioni di legge nell'anno di riferimento), vanno a incrementare il budget disponibile della performance individuale dell'anno corrente; solo qualora ciò non fosse possibile sono rinviati al finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

ALLEGATO N. 1 – SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI

Denominazione del progetto:	
Dirigente/Responsabile:	
Struttura:	

Tipologia del progetto:

[ ] Produzione di un nuovo servizio.

[ ] Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.

[ ] Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Obiettivo previsto			
Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)		Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto	**Indicare con una X**
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	

Nome dipendenti partecipanti al progetto	**Area d'inquadramento**

Budget del progetto	**EURO:**

Relazione sul progetto	
Risultati ottenuti	Risultato conseguito %

Budget definito del progetto
Valore del Punto = _____
Sommatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti

Incentivo individuale = Punteggio individuale di partecipazione X Valore del Punto

Nominativo dipendente	**Area**	**(A) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 5)**	**(B) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 5)**	**Totale punteggio individuale di partecipazione (A+B)**	**Incentivo individuale (punteggio individuale x valore punto**
Totale					

_____, lì _____

Il Responsabile

_____

Visto del Nucleo di Valutazione per la fase di:

- ☐ *Conformità iniziale*
  _____, lì _____
- ☐ *Autorizzazione alla liquidazione*
  _____, lì _____

Il Nucleo di Valutazione

_____

EVENTUALI NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE