

A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI - Montecosaro (MC)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI, PER IL TRIENNIO 2023-2025 PER LA PARTE NORMATIVA E PER L'ANNO 2023 PER LA PARTE ECONOMICA.

- in data 25.01.2023 alle ore 15:30, è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di Montecosaro (MC) per il triennio 2023-2025 per la parte normativa e per l'anno 2023 per la parte economica;
- il Consiglio di Amministrazione dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di Montecosaro (MC) con deliberazione n. 8 del 25.01.2023 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di Montecosaro (MC) per il triennio 2023-2025 per la parte normativa e per l'anno 2023 per la parte economica;
- in data 09.05.2023 alle ore 15:30, presso la sede dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di Montecosaro (MC), sita in Montecosaro (MC) in Via A. Gatti n. 5, le Parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Dott. Angelo Montaruli (Direttore Generale)	
Componente	Rag. Emanuele Carlini (Resp. Serv. Finanziario)	

Delegazione trattante di parte sindacale	Nominativi	Firma
CISL / FP	Alessandro Moretti	
RSU	Valeria Turtu'	

hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di Montecosaro (MC) per il triennio 2023-2025 per la parte normativa e per l'anno 2023 per la parte economica.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI, PER IL TRIENNIO 2023-2025 PER LA PARTE NORMATIVA E PER L'ANNO 2023 PER LA PARTE ECONOMICA.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo costituisce l'accordo economico e giuridico stipulato tra l'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di Montecosaro, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte datoriale, e la RSU e le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL comparto Funzioni Locali 16.11.2022, rappresentate dalla Delegazione trattante di parte sindacale, nei limiti e per gli effetti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

PREMESSA

La presente intesa, riguarda le materie demandate dal CCNL alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa nel "settore pubblico allargato". Infatti la loro "pubblicità" si estrinseca meramente nei poteri di "vigilanza e controllo" che hanno sul loro operato la Regione e i Comuni territorialmente competenti, allo scopo di integrare e coordinare la loro attività all'interno delle più generali attività assistenziali territoriali. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, pertanto, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti dell'Azienda, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, delle conoscenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze della Pubblica Amministrazione e dell'utenza in tempi adeguati.

Si rende necessario, definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali individuati dal CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, nonché la destinazione delle risorse complessive volte a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi, considerata la nuova organizzazione in corso di implementazione e le future evoluzioni organizzative, con la correlata istituzione di Elevate Qualificazioni e di Specifiche Responsabilità.

Visto il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione dei Conti sull'ipotesi di CCDI, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e, a seguito della determinazione R.G. n. 16 del 19.01.2023, con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario ha approvato la costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023.

Con la presente intesa le Parti hanno preso visione, dopo confronto, partecipazione ed informazione delle risorse disponibili del fondo decentrato definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Azienda e definite dai vigenti CCNL.

INDICE

TITOLO I – Campo di applicazione, durata, decorrenza

- Art. 1 – Campo di applicazione**
- Art. 2 – Oggetto, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto**
- Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo**
- Art. 4 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

TITOLO II – Sistema delle relazioni sindacali

- Art. 5 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**
- Art. 6 – Sistema relazioni sindacali, contrattazione, soggetti e materie**

TITOLO III – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali - Formazione ed aggiornamento professionali

- Art. 7 – Prerogative sindacali - Formazione ed aggiornamento professionali**
- Art. 8 – Contingenti di lavoratori a tempo parziale e contingenti minimi in caso di sciopero**

TITOLO IV – Le risorse decentrate

- Art. 9 – Disciplina delle “risorse decentrate”**
- Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**
- Art.11 – La destinazione delle “risorse decentrate disponibili**
- Art.12 – Definizione di performance e criteri di attribuzione delle performance individuali del personale**
- Art. 13 – Valorizzazione delle performance individuali del personale**

TITOLO V – Istituti inerenti l’orario di lavoro e il luogo della prestazione lavorativa

- Art. 14 – Orario di lavoro - Pausa**
- Art. 15 – Turnazioni**
- Art. 16 – Banca delle Ore – Lavoro straordinario - Gestione periodica del saldo ore a debito o a credito del personale turnista**
- Art. 17 – Orario flessibile**
- Art. 18 – Telelavoro**

TITOLO VI – Il trattamento accessorio

- Art. 19 – Il nuovo sistema di classificazione del personale**
- Art. 20 – Indennità di comparto**
- Art. 21 – Progressione economica all’interno della stessa Area**
- Art. 22 – Progressioni tra le Aree**
- Art. 23 – Incarichi di EQ - Criteri per la retribuzione di risultato**

- Art. 24 – Destinazione risorse per Welfare integrativo**
- Art. 25 – Risorse destinate a specifiche responsabilità**
- Art. 26 – Indennità di turno**
- Art. 27 – Indennità di reperibilità**
- Art. 28 – Indennità condizioni di lavoro**
- Art. 29 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**
- Art. 30 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

TITOLO VII – Clausole di verifica e norme finali

- Art. 31 – Clausola di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**
- Art. 32 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

TITOLO VIII – Disposizione transitoria

- Art. 33 – Norma transitoria**

DISAPPLICAZIONI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

TITOLO I – Campo di applicazione, durata, decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc...).

Art. 2 – Oggetto, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-2025 per la parte normativa, e per l'anno 2023 per la parte economica, legata agli istituti contrattuali definiti dalla costituzione del Fondo Risorse Decentrate. La costituzione del Fondo Risorse Decentrate dovrà essere redatto ogni anno dal Responsabile del Servizio Finanziario, mediante determinazione ed approvato annualmente, previo rilascio del parere dell'Organo di Revisione dell'Azienda. Relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 e 2, CCNL 16.11.2022, tra le diverse modalità di utilizzo, sono sottoscritti accordi annuali, qualora non diversamente disposto.

2. Per l'anno 2023 gli istituti contrattuali definiti dalla costituzione del Fondo Risorse Decentrate, unitamente alla sua destinazione, sono elencati nelle apposite tabelle di cui **agli allegati "B1" e "B2"** del presente contratto, che ne forma parte integrante e sostanziale.

3. Gli effetti economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto, eccetto diversa prescrizione, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

4. Una delle Parti può inviare la disdetta del contratto con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI

5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli interessati mediante pubblicazione del CCDI sul sito istituzionale dell'Azienda www.operapiagatti.it – sezione Amministrazione Trasparente e sul sito dell'ARAN.

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CCNL vigenti.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Le Parti danno atto che le Pubbliche Amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata Contratti Collettivi Decentrati Integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

3. Al fine di cui al comma 2, la Parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 sostituisce le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. **Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, potranno essere rideterminate con cadenza annuale in funzione di quanto previsto al successivo art. 11.**
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di Revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le modalità richiamate dall'art. 8 CCNL 16.11.2022.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione del presente CCDI (art. 2, comma 3, del CCN 16.11.2022).
4. L'Azienda è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

TITOLO II – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - 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.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali, contrattazione, soggetti e materie

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei Sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'Azienda.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano secondo i modelli previsti dal titolo II del CCNL 16.11.2022.
3. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022, costituendo presupposto per la loro attivazione
4. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

5. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL vigente e dal presente CCDI tra le delegazioni trattanti, appositamente costituite.
6. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali, anche raggruppati per categorie professionali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 "Progressione economica all'interno delle aree" CCNL, lett. a), b), d), e), f), g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e all'art. 84-bis CCNL 16.11.2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) 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. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 CCNL 21.05.2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 CCNL 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, CCNL 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL 21.05.2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 "Banca delle ore" CCNL 16.11.2022;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 16.11.2022;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, CCNL 16.11.2022;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 "Orario di lavoro", comma 2, CCNL 16.11.2022;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato", comma 6, CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 "Indennità di funzione" CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30 "Turno", comma 9, CCNL 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturni;
- y) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d), CCNL 16.11.2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- z) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 CCNL 01.04.1999;
- aa) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 "Differenziazione del premio individuale", comma 2, CCNL 16.11.2022 e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo.

TITOLO III – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali - Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 7 – Prerogative sindacali - Formazione ed aggiornamento professionali

1. Viene applicato quanto previsto dalla disciplina contrattuale di comparto.
2. L'Azienda promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
3. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Azienda destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
4. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Azienda di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Per tale rimborso occorre preventiva autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio se non si utilizzano i mezzi pubblici e l'importo rimborsato sarà il minore importo tra la spesa per i mezzi pubblici e il quinto del costo del carburante.
7. 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.
8. L'Azienda individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione.

Art. 8 – Contingenti di lavoratori a tempo parziale e contingenti minimi in caso di sciopero

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. Tale limite potrà essere elevato in caso di emergenze particolari.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Azienda.

3. In ottemperanza alle norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in occasione di sciopero del personale sono individuate come servizi pubblici essenziali le seguenti attività svolte presso i servizi residenziali gestiti da Azienda:
- Igiene personale, somministrazione pasti, cambio dei presidi per l'incontinenza accompagnamento ospiti in bagno;
 - Tutte le pratiche ritenute dal medico di struttura indispensabili al fine di garantire la salute psico-fisica degli ospiti.
- Tali minimi essenziali si intendono garantiti, per quanto riguarda le figure di addetti all'assistenza diretta alla persona (O.S.S., Infermieri, Fisioterapisti), con la presenza del 70% del personale previsto in ciascun turno di lavoro arrotondato all'unità superiore; il turno notturno si esclude dal computo in quanto il personale previsto rappresenta già il contingente minimo.
4. Per quanto riguarda i piani di lavoro, verranno adottate le procedure già esistenti relativamente alle attività minime da garantire, applicate in tutti i casi di imprevista riduzione del personale presente in turno.
- I profili non inclusi nei commi precedenti non hanno l'obbligo di rispettare un contingente minimo di presenza.

TITOLO IV – Le risorse decentrate

Art. 9 - Disciplina delle “risorse decentrate”

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79, comma 1, CCNL 16.11.2022, che richiama in gran parte l'art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 e quindi:
 - progressioni economiche all'interno delle Aree;
 - indennità di comparto.
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.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 CCNL 16.11.2022, aggiornate rispetto all'art. 68, comma 2, CCNL 21.05.2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato “B1” del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, che richiama in gran parte l'art. 67 CCNL 21.05.2018, nonché secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa. Il Fondo Risorse Decentrate è di competenza del Responsabile del Servizio Finanziario dell'Azienda, che mediante proprio atto di determinazione lo redige e lo approva, previo parere dell'Organo di Revisione dell'Azienda.
5. Il predetto art. 79 CCNL 16.11.2022 disciplina la costituzione del Fondo risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° Gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole

di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel suddetto art. 79 CCNL 16.11.2022.

6. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 80 e dell'art. 81 CCNL 16.11.2022. **Le Parti prendono atto che il Fondo per le Risorse Decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.**

Art. 10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Azienda eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) applicare gli istituti previsti dal CCNL in relazione alle specifiche modalità e caratteristiche qualitative e quantitative dei servizi erogati (ad esempio: indennità di turno);
 - b) implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - c) compensare lo svolgimento di attività svolte in particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) compensare il raggiungimento degli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - e) incentivare la produttività dei dipendenti compensando l'apporto individuale.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, possono essere applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, qualora questo principio sia coerente con la tipologia dell'obiettivo o del progetto.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa; sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
5. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'Azienda. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.
6. L'incremento non può consolidarsi poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'Azienda, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
7. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30%

dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di Valutazione (Revisore).

8. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente per l'incentivazione del personale coinvolto nell'importo massimo del 50%.
9. Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata, intesa come tale una valutazione almeno pari al 98% secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio. Tali dipendenti possono beneficiare della maggiorazione fino a concorrenza dell'importo stanziato come previsto dal successivo art. 11, comma 1, lett. c), punto 4. In caso di parità nel punteggio di valutazione, precedono i dipendenti che hanno assicurato maggiore continuità delle prestazioni. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 11 – La destinazione delle “risorse decentrate” disponibili

1. Le Parti convengono che l'Azienda rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale", comma 3, lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b), c), CCNL 22.01.2004.
Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Ai sensi dell'art. 80, comma 2, CCNL 16.11.2022, le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 (del medesimo art. 80) sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, eventuale indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - f) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.
9. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a), b), c), d), e), f), CCNL 16.11.2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 CCNL 16.11.2022, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

10. L'art. 80 CCNL 16.11.2022 disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° Gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel predetto art. 80 CCNL 16.11.2022.

Art. 12 – Definizione di performance e criteri di attribuzione delle performance individuali del personale

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, secondo quanto previsto dal **“Sistema di misurazione e di valutazione della performance”**, approvato con la deliberazione del C.d.A. n. 8 del 04.03.2020.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa, all'efficienza del lavoro pubblico e **l'attribuzione dei compensi premiali vengono riconosciuti a tutto il personale con almeno 210 gg di servizio (= 7 mesi) di calendario compatibilmente con la natura del contratto a termine.**
4. Così come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata agli ambiti previsti nel Piano triennale della Performance adottato annualmente. A seguito dell'art. 6 del Decreto-Legge 9 Giugno 2021, n. 80, il Piano della Performance è confluito all'interno del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).**
5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
6. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal **“Sistema di misurazione e di valutazione delle performance”**, adottato dall'Azienda con la deliberazione del C.d.A. n. 8 del 04.03.2020, e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.
7. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
8. Ai fini della premialità corrispondente alla Performance organizzativa, l'Azienda destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita in sede contrattuale a cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) Sono ammessi alla ripartizione della prestazione organizzativa collettiva i dipendenti che, nella valutazione ai fini della performance individuale, abbiano conseguito **un punteggio complessivo non inferiore a 70 punti;**
 - b) **Sono ammessi altresì alla ripartizione i dipendenti che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano assicurato un numero di giorni di presenza superiore a 180;**
 - c) I dipendenti in part time concorrono secondo la percentuale della loro presenza in servizio;
 - d) Ogni dipendente concorre alla ripartizione di tale premialità in ragione del punteggio conseguito ai fini della performance individuale.
9. **La valutazione è espressa mediante i seguenti 7 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore:**

Voto	Valutazione	Giudizio
1	insoddisfacente	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa
2	migliorabile	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo
3	non sufficiente	Il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione
4	sufficiente	Il comportamento dell'interessato è accettabile, con alcune prestazioni di livello soddisfacente, ma non ancora adeguate alle aspettative
5	adeguato	Il comportamento dell'interessato è adeguato al ruolo, con significative prestazioni, ma necessita di miglioramento
6	buono	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento
7	eccellente	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise della organizzazione

Gli elementi oggetto di valutazione e i relativi pesi attribuiti sono i seguenti:

		Comportamento						
<i>Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi assegnati performance</i>	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale	15							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15							
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							
Totale apporto qualitativo	50	Punteggio A)			0			
		Comportamento						
<i>Comportamenti professionali</i>	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione (Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro)	8							
Operatività	7							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	7							
Orientamento alla qualità dei servizi	10							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	10							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8							
Totale comportamenti professionali	50	Punteggio B)			0			
		TOTALE			0,00%			

Le assenze dal servizio, anche non continuative, ad esclusione delle sole ferie, festività sopresse e riposi compensativi, congedi di maternità e paternità e ad essi assimilati dal Capo III e IV del D.Lgs. n. 151/2001, **verificatesi nel triennio antecedente all'anno di valutazione della performance riducono il punteggio nella seguente misura:**

Eventuale riduzione del punteggio totale della sopra riportata scheda di valutazione della performance	
fino al 20% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Nessuna riduzione
Oltre il 20% e fino al 35% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Il punteggio è ridotto nella misura del 15%
Oltre il 35% e fino al 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Il punteggio è ridotto nella misura del 30%
Oltre il 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Il punteggio riportato è azzerato

* Il totale delle giornate del triennio è dato dalla somma del numero di giornate di ciascun anno solare compresi i giorni non lavorativi e i festivi.

Produttività individuale

Quota residua, specificatamente costituita da destinare come produttività individuale, rivolta a tutti gli aventi diritto con determinazione preventiva del budget economico in funzione della modalità di costituzione del fondo.

Stabilito il budget economico, l'erogazione della produttività individuale avviene in modo proporzionale attraverso il punteggio ottenuto in graduatoria generale da collaboratore, nel rispetto della applicazione dei criteri per fasce; in particolare chi ottiene un punteggio superiore o uguale al 95% viene rapportato al fattore 100%, viceversa chi ottiene un punteggio inferiore al 70% non percepisce alcuna produttività (segue Esempio).

Esempio ripartizione budget per la produttività individuale € 3.500,00			
	punteggio	fasce	produttività
dip. 1	100	A	€ 290,70
dip. 2 (97)	100	A	€ 290,70
dip. 3	94	B	€ 273,26
dip. 4	91	B	€ 264,53
dip. 5	90	B	€ 261,63
dip. 6	90	B	€ 261,63
dip. 7	89	C	€ 258,72
dip. 8	89	C	€ 258,72
dip. 9	83	C	€ 241,28
dip. 10	81	C	€ 235,47
dip. 11	75	D	€ 218,02
dip. 12	75	D	€ 218,02
dip. 13	73	D	€ 212,21
dip. 14	74	D	€ 215,12
dip. 15	60	E	0
dip. 16	50	E	0
dip. 17	44	E	0
	1204		

Art. 13 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Azienda ed alla contrattazione decentrata integrativa per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal **Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, approvato con la deliberazione del C.d.A. n. 8 del 04.03.2020**, soggetto ad aggiornamento annuale ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
2. La somma a disposizione per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa è determinata secondo le seguenti modalità:
 - attribuzione dell'importo complessivo disponibile alle varie fasce di personale suddivise in base ai parametri così determinati (rif. art. 8 del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - D.Lgs. 27.10.2009, n. 150):

FASCIA	Parametro assegnato
Fascia 6 (da cat. D3 di accesso a cat. D/7)	184
Fascia 5 (da cat D1 di accesso a Cat. D3)	160
Fascia 4 (cat. C) da C/1 a C/6	136
Fascia 3 (da cat. B3 di accesso a cat. B/8)	124
Fascia 2 (da cat. B1 di accesso a cat. B/8)	112
Fascia 1 (da cat. A/1 a Cat. A/6)	100

- suddivisione dell'importo attribuito a ciascuna categoria (fascia) per il numero di dipendenti appartenenti alla medesima; il personale a tempo parziale viene conteggiato in frazione di unità, corrispondentemente alla percentuale rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
 - **ripartizione dell'importo individuale massimo erogabile come sopra determinato tra performance per il raggiungimento di obiettivi specifici, con peso pari al 50%, e qualità del contributo individuale assicurato alla performance valutata in base ai comportamenti organizzativi, con peso pari al 50%** (rif. art. 7 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" del D.Lgs. n. 150/2009);
 - calcolo dell'importo effettivamente dovuto in base alla valutazione conseguita dal dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.
3. La retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa è determinata in base ai seguenti fattori (rif. art. 5 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance):
- a) raggiungimento di obiettivi specifici individuali e/o di performance organizzativa assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance: peso 50%;
 - b) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: peso 50%.
4. **Per la ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza** di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022, gli stessi compensi devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio 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 50% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.
5. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, CCNL 16.11.2022, 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%.

TITOLO V – Istituti inerenti l'orario di lavoro e il luogo della prestazione lavorativa

Art. 14 – Orario di lavoro - Pausa

1. L'Amministrazione individua l'articolazione dell'orario di lavoro per tutte le attività e i servizi, al fine di rendere più efficace l'organizzazione del lavoro, nel rispetto della normativa di riferimento e salvaguardando il livello qualitativo/quantitativo dei servizi erogati all'utenza, in coerenza con le direttive impartite dal Direttore Generale per l'armonizzazione degli orari di erogazione dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti.

L'Amministrazione ha individuato la seguente articolazione dell'orario di lavoro:

Attività / Servizio	Articolazione orario di lavoro	Orario di lavoro (per dipendenti a tempo pieno)
Uffici amministrativi	6 gg lavorativi con riposo settimanale nei gg festivi	Di norma dal lunedì al sabato dalle ore 08:00 alle ore 14:00 con flessibilità che consente di posticipare l'entrata di massimo 90 (novanta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare l'uscita fino a un massimo di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane
Addetto ai servizi manutentivi	6 gg lavorativi con riposo settimanale nei gg festivi	Di norma dal lunedì al sabato dalle ore 07:00 alle ore 13:00 con flessibilità che consente di posticipare l'entrata di massimo 90 (novanta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare l'uscita fino a un massimo di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane
Addetta lavanderia e guardaroba	6 gg lavorativi con riposo settimanale nei gg festivi	Di norma dal lunedì al sabato dalle ore 07:00 alle ore 13:00
Addetta pulizie	6 gg lavorativi con riposo settimanale nei gg festivi	Di norma dal lunedì al sabato dalle ore 07:00 alle ore 13:00
Servizio infermieristico	Orario di lavoro articolato su 7 gg con 2 fasce orarie (mattino e pomeriggio) non consecutive	Di norma: <ul style="list-style-type: none"> • orario mattino dalle 07:00 alle 13:00; • orario pomeriggio dalle 14:30 alle 20:30
Operatori Socio Sanitari	Orario di lavoro articolato su 7 gg in 3 turni (mattina, pomeriggio, notte) per la copertura delle 24 ore giornaliere	Di norma l'attuale organizzazione prevede la seguente ripartizione: <ul style="list-style-type: none"> • fascia mattina: 6-14; • fascia pomeriggio: 14-21; • fascia notturna: 21-6
Cuochi e Aiuto-Cuochi	Orario di lavoro articolato su 7 gg con 2 fasce orarie (mattino e pomeriggio) non consecutive	Di norma: <ul style="list-style-type: none"> • orario mattino dalle 07:00 alle 14:00; • orario pomeriggio dalle 16:30 alle 19:30
Commis di Sala	Lavoro articolato su 7 gg con orario spezzato e riposo settimanale alternato	Di norma: <ul style="list-style-type: none"> • orario mattino dalle 10:30 alle 14:15; • orario pomeriggio dalle 17:30 alle 20:15
Cameriera part time orizzontale	6 gg lavorativi con riposo settimanale nei gg festivi	Di norma dal lunedì al sabato dalle ore 07:30 alle ore 10:30

L'articolazione dell'orario di lavoro sopra riportata può subire variazioni, anche temporanee, in base alle esigenze dell'Azienda o per eventuali emergenze non dipendenti dall'Amministrazione (esempio presenza di focolaio covid-19,).

2. Il rapporto di lavoro a tempo pieno è di 36 ore settimanali, ai dei CCNL comparto Funzioni Locali.
3. Presso l'Azienda sono attivate le seguenti tipologie di orario:
 - turnazioni;
 - orari flessibili.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicabile, ai sensi dell'art. 22 CCNL 01.04.1999, una riduzione dell'orario stesso fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente comma devono essere fronteggiati con una proporzionale decurtazione del fondo per il lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
5. Come previsto dell' art. 34, comma 1, CCNL 16.11.2022, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. Il personale addetto all'assistenza degli Ospiti della Struttura dovrà effettuare la predetta pausa a turni, in modo di non lasciare i riparti senza nessun operatore.
6. Per gli operatori addetti all'assistenza degli Ospiti la pausa di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto prevista all'art. 34, comma 2, CCNL 16.11.2022 risulta di difficile applicazione, in quanto si rientra nella fattispecie prevista dal comma 5 del medesimo art. 34, ossia attività per le quali va assicurata la continuità dei servizi. Inoltre l'orario di lavoro del 99% del personale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario continuato al mattino o al pomeriggio o di notte, pertanto, salvo eventuale lavoro straordinario, non è applicabile l'art. 35, comma 2, CCNL 16.11.2022, che prevede che possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna.
7. L'art. 34 CCNL 16.11.2022 disapplica e sostituisce l'art. 26 CCNL 21.05.2018.

Art. 15 – Turnazioni

1. La turnazione consiste in una rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, ed è prevista per garantire la massima copertura dell'orario di servizio giornaliero e settimanale, su cinque, sei o sette giorni.
2. L'orario di lavoro su turni ricorre nei seguenti casi:
 - nell'ambito di servizi di almeno 10 ore giornaliere consecutive;
 - a fronte di una effettiva rotazione su turni nell'arco del mese, intendendosi per tale una distribuzione equilibrata ed avvicinata nel corso del mese dei turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni: in sostanza, il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere simile a quello dei turni prestati in orario pomeridiano e notturno, non essendo sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un orario di lavoro diverso da quello abituale.

Non possono pertanto essere considerati “turni” le prestazioni lavorative distribuite nell'arco della giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nella collocazione temporale delle prestazioni di lavoro. In questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 16 – Banca delle Ore – Lavoro straordinario - Gestione periodica del saldo ore a debito o a credito del personale turnista

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
La necessità di lavorare su turni che si sviluppano in un arco temporale superiore al mese (vi sono settimane che comportano prestazioni lavorative superiori alle 36 ore, a fronte di settimane in cui le prestazioni lavorative scendono al di sotto delle 36 ore), ed in condizioni di elevata flessibilità (sono frequentemente richieste modifiche dell'orario di lavoro assegnato in base al turno sia da parte datoriale che da parte dei dipendenti) genera una situazione in cui al termine di ciascun mese il personale turnista ha un monte ore lavorato che si discosta, in più o in meno, rispetto al monte ore mediamente dovuto, pari a 36 ore settimanali.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa. Per questa ragione, l'Azienda si impegna a monitorare e gestire tali scostamenti al fine di tendere al loro riequilibrio periodico.
11. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, non dovrà superare quello corrisposto nell'anno 2022;
12. La prestazione di lavoro straordinario verrà riconosciuta solo se di durata pari o superiore ai 15 minuti;
13. Dopo l'attivazione della gestione della flessibilità con apposito software lo straordinario verrà riconosciuto solo se di durata superiore a 30 minuti.
14. La banca delle ore, di cui all'art. 33 CCNL 16.11.2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
15. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
16. L'art. 33 CCNL 16.11.2022 disapplica e sostituisce l'art. 38-bis CCNL 14.09.2000.

Art. 17 – Orario flessibile

1. Fermo restando che l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, per il personale non addetto alle attività di assistenza diretta alle persone, e in relazione alle esigenze del servizio di appartenenza, è prevista una fascia di flessibilità che consente di posticipare l'entrata di massimo 90 (novanta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare l'uscita fino a un massimo di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane.
2. La flessibilità può essere usufruita senza bisogno di richiesta e preventiva autorizzazione. Con atto del Dirigente vengono determinate delle fasce di compresenza atte ad assicurare l'ottimale funzionalità dei servizi.
3. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze in organico, il Responsabile del Servizio può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di flessibilità di cui ai commi precedenti, dandone notizia al dipendente interessato.
4. Si applicano i benefici e le condizioni di maggior favore previste all'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022 per specifiche situazioni personali, sociali o familiari. Tali specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità di assicurare

l'erogazione dei servizi pubblici e devono armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Azienda.

Art. 18 - Telelavoro

1. Al fine di incentivare il lavoro flessibile, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, la promozione di una cultura orientata al risultato ed al lavoro su progetti/obiettivi, l'Azienda istituisce postazioni di telelavoro di cui all'art. 3 del DPR 8 Marzo 1999, n. 70 destinate al personale, inquadrato in cat. C (dal 1 Aprile 2023 Area degli Istruttori) e/o cat. D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), che si occupi in maniera significativa della predisposizione di documenti, progetti, contratti, atti amministrativi e/o dell'approfondimento di particolari tematiche, attività che siano, pertanto, frutto dell'elaborazione progettuale del singolo dipendente e che non richiedano un coinvolgimento continuo di altri lavoratori e/o di altri uffici.
2. L'Azienda procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso DPR n. 70/1999 all'assegnazione di postazioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.
3. Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro effettuata in qualsiasi luogo ritenuto idoneo e supportato tecnicamente, collocato al di fuori della sede aziendale, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione di appartenenza.
4. Il telelavoro viene avviato nella sola modalità "parziale", ovvero può riguardare solo una porzione limitata dell'orario di lavoro dei dipendenti coinvolti, da individuare in accordo con il Responsabile di Area/Servizio, anche al fine di non pregiudicare il corretto inserimento e collegamento tra tali lavoratori ed il contesto organizzativo in cui operano.
5. Il dipendente che opera in telelavoro concorda il piano di lavoro con il proprio referente/superiore, e lo svolge al proprio domicilio. Nelle giornate di lavoro in remoto deve inoltre essere garantita la reperibilità telefonica.
6. Il riscontro relativo allo svolgimento delle attività telelavorativa è insito nella modalità organizzativa degli uffici interessati e nel ruolo ricoperto dai lavoratori coinvolti. Infatti:
 - le attività telelavorabili devono essere svolte dal dipendente solo orientandosi all'obiettivo ed al risultato piuttosto che alla mera presenza; pertanto, il dipendente risponderà direttamente di eventuali ritardi ed inefficienze nello svolgimento delle attività assegnate in telelavoro;
 - in ogni caso, come per tutti i dipendenti dell'Azienda, le attività svolte sono soggette a valutazione periodica ed annuale sui risultati conseguiti.
7. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro.
8. Le modalità operative di avvio delle postazioni di telelavoro verranno definite in apposito regolamento aziendale.

TITOLO VI – Il trattamento accessorio

Art. 19 - Il nuovo sistema di classificazione del personale

1. Il nuovo sistema di classificazione, di cui all'art. 12 CCNL 16.11.2022, che entrerà in vigore dal 1° Aprile 2023, è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente articolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16.11.2022, dalle precedenti Categorie alle nuove Aree.
5. L'Azienda individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica.

Art. 20 – Indennità di comparto

- a) L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

Art. 21 – Progressione economica all'interno della stessa Area (differenziali stipendiali)

1. Le progressioni all'interno della stessa Area (ex progressioni economiche orizzontali) sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, 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 (corrispondente alla Categoria del vecchio sistema di classificazione), prevedendo per la sola Area dei Funzionari un'ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono.
2. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area. L'attribuzione della progressione all'interno della stessa Area (ex progressione economica orizzontale) avrà decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. 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 all'interno della stessa Area previste nell'Ente/Azienda di appartenenza. A tal fine questa Azienda, in quanto titolare del rapporto di lavoro, richiederà all'Ente/Azienda di poter utilizzare le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
4. Le progressioni verranno effettuate al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area.
5. Ai dipendenti possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro Ente o Amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Il CCNL 16.11.2022 alla tabella A prevede la misura annua lorda e il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente nel corso della vita lavorativa nell'ambito dell'area di appartenenza, come di seguito indicato:

Tabella A CCNL 16.11.2022
Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatori esperti	€ 650,00	5
Operatori	€ 550,00	5

6. **L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 14 CCNL 16.11.2022, nonché dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori, e avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, e nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:**

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; **ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.**

In sede di costituzione del fondo decentrato annuo (contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

Le parti concordano che possono partecipare alle procedure selettive delle progressioni economiche i lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica.

E' inoltre **condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;** laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per Area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- **esperienza professionale.** Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'art. 1 "Campo di applicazione" CCNL 16.11.2022, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi;
- **ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi** di cui all'art. 55 "Destinatari e processi della formazione" CCNL 16.11.2022;

- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lett. d) è effettuata in sede di contrattazione decentrata integrativa; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
7. Le Parti, con riferimento ai sopra richiamati criteri per le progressioni, convengono i seguenti elementi di valutazione:
- a) Per il **criterio media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite si stabilisce un peso del 60%, cioè possono essere attribuiti al dipendente un massimo di 60 punti, come di seguito indicato:**

Criterio media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: Peso del 60% = Punteggio massimo 60 Punti	
Per Media tra 96 e 100	60 Punti
Per Media tra 91 e 95	58 Punti
Per Media tra 86 e 90	56 Punti
Per Media tra 81 e 85	54 Punti
Per Media tra 76 e 80	52 Punti
Per Media tra 70 e 75	50 Punti

- b) Per il **criterio esperienza professionale si stabilisce un peso del 30%, cioè possono essere attribuiti al dipendente un massimo di 30 punti; gli elementi che verranno presi in considerazione sono:**

Indicatori specifici dell'arricchimento professionale derivante all'esperienza lavorativa	
Conoscenza di procedure che riguardano le proprie competenze	Max 10 Punti
Capacità di organizzare e svolgere professionalmente il proprio lavoro	Max 10 Punti
Abilità a portare a termine i compiti affidati senza necessità di intervento del superiore diretto	Max 10 Punti
Somma punti	Max 30 Punti

Le assenze dal servizio, anche non continuative, ad esclusione delle sole ferie, festività sopresse e riposi compensativi, congedi di maternità e paternità e ad essi assimilati dal Capo III e IV del D.Lgs. n. 151/2001, verificatesi nel triennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica delle P.E.O. riducono il punteggio nella seguente misura:

Eventuale riduzione del punteggio, relativo all'esperienza professionale, per assenze dal servizio	
fino al 20% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Nessuna riduzione

Oltre il 20% e fino al 35% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Il punteggio è ridotto nella misura del 15%
Oltre il 35% e fino al 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Il punteggio è ridotto nella misura del 30%
Oltre il 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio *	Il punteggio riportato è azzerato

* Il totale delle giornate del triennio è dato dalla somma del numero di giornate di ciascun anno solare compresi i giorni non lavorativi e i festivi.

Come chiarito con la Nota n. 44366/2019 della Funzione Pubblica, in tema di certificazione del contratto decentrato del Ministero delle Infrastrutture, l'esperienza professionale non può coincidere con la mera valutazione dell'anzianità di servizio o con riconoscimenti puramente formali.

Anche l'ARAN nel RAL1013_Orientamenti Applicativi afferma che le progressioni orizzontali debbono essere attivate senza alcuna forma di automatismo e che l'esperienza professionale non si identifica con la mera anzianità di servizio.

c) Per il **criterio correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi criterio esperienza professionale si stabilisce un peso del 10%, cioè possono essere attribuiti al dipendente un massimo di 10 punti; gli elementi che verranno presi in considerazione sono:**

- **Formazione Certificata e pertinente:** rientrano tra le attività formative **pertinenti alla attività lavorativa svolta da ciascun dipendente** i corsi di formazione riconosciuti (ossia svolti da Aziende o Enti o soggetti accreditati o iscritti in appositi albi), **con una durata minima di 6 ore**, per i quali sia stato rilasciato un attestato di partecipazione e che siano state concluse nel biennio precedente all'anno in cui è indetta la procedura selettiva per l'attribuzione della progressione. **Non sono valutati i corsi di formazione obbligatoria per il proprio profilo professionale.**

Formazione Certificata e pertinente	
Per ogni attività formativa (con i requisiti sopra indicati) massimo 5 punti per ciascun corso (il punteggio verrà attribuito in relazione alla qualità del corso)	Max 5 Punti per ogni corso
Punteggio massimo raggiungibile per la formazione	Max 10 Punti

d) **Il punteggio complessivo** risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per i singoli criteri di cui al presente articolo **sarà ridotto** come di seguito indicato in relazione alle eventuali **sanzioni disciplinari nella misura massima delle multa** (in quanto come indicato al punto 6, lett. a) del presente articolo eventuali sanzioni superiori alla multa escludono il dipendente dalla selezione per la progressione):

- **1 punto in meno per ogni multa.**

7. Con riferimento alla possibilità, prevista dall'art. 14, comma 2, lett. f), CCNL 16.11.20222, di attribuire un punteggio aggiuntivo (complessivamente non superiore al 3%) per il personale che

non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, **le Parti convengono, per il triennio considerato, di non attribuire nessun punteggio aggiuntivo.**

8. Saranno predisposte distinte graduatorie per ciascuna Area di inquadramento (Area degli Operatori, Area degli Operatori esterti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) sulla base dei punteggi riportati nelle schede individuali di valutazione appositamente predisposte per l'applicazione dell'istituto retributivo allegate al presente contratto.
9. **Il punteggio minimo necessario che ciascun dipendente deve ottenere per poter fruire della progressione orizzontale è di almeno 70 punti su 100.**
10. I differenziali stipendiali annualmente potranno essere attribuiti nei limiti delle somme contrattate ogni anno delle risorse stabili disponibili, detratte tutti gli istituti consolidati.
11. **In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.**
12. L'effettivo aumento retributivo conseguente alla progressione economica non può avere decorrenza retroattiva, rispetto al 1° Gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono state approvate.
13. Le economie di categoria qualora non trovano possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per quella superiore e viceversa.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
15. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo di cui al comma 2, lett. b).
16. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 CCNL 16.11.2022.
17. I differenziali stipendiali, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15 "Progressioni tra le aree", comma 3, CCNL 16.11.2022.
18. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
19. **Per l'anno 2023 si è convenuto, in linea con le norme del CCNL 16.11.2022, di attribuire nell'arco dell'anno, a seguito di una procedura selettiva in base al numero dei dipendenti e alle Aree di inquadramento, i seguenti differenziali stipendiali:**

Differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area di appartenenza		
Area di inquadramento	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili anno 2023
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	0
Istruttori	€ 750,00	1
Operatori esperti	€ 650,00	3
Operatori	€ 550,00	1

Art. 22 – Progressioni tra le Aree (ex progressioni verticali)

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del Piano

Triennale dei Fabbisogni di Personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le Aree (ex progressioni verticali) tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. L'art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16.11.2022 prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 Dicembre 2025, che la progressione tra le Aree può aver luogo con **procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza** del CCNL 16.11.2022 di seguito riportata:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

3. L'Amministrazione ha intenzione di avvalersi della progressione tra Aree mediante procedura valutativa di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16.11.2022, per le seguenti figure professionali, previa verifica del possesso dei requisiti previsti dalla sopra riportata Tabella C del CCNL 16.11.2022:

N. 2 Progressioni da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	n. 1 Infermiere, inquadrato nella Cat. C, in quanto tale figura professionale rientra tra i "Profili ad esaurimento" individuati nell'Allegato "A – Declaratorie" del medesimo CCNL 16.11.2022
	n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, inquadrato nella Cat. C (dal 1° Aprile 2023 Area degli Istruttori), in quanto essendo titolare di Posizione Organizzativa "Responsabile Servizio Finanziario, Ragioneria, Economato" va comunque automaticamente ricondotto alla nuova tipologia di incarichi di EQ

4. Ai sensi dell'art. 13, comma 7, CCNL 16.11.2022 si definiscono i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione (ai sensi del predetto art. 13, comma 7, CCNL 16.11.2022 a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%):

Elementi di valutazione	Peso percentuale attribuito
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	50%
Titolo di studio	25%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali	25%

5. Ai sensi del comma 8 dell'art. 13 CCNL 16.11.2022, Le progressioni tra Aree di cui al comma 6 del medesimo art. 13 CCNL 16.11.2022 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022.
6. Per la disciplina delle progressioni tra le Aree, ai sensi degli artt. 16 e 107 CCNL 16.11.2022, le Parti convengono che l'Azienda non avendo Aree configurabili nelle declaratorie di cui all'art 93 del medesimo CCNL (personale educativo, docente ed insegnante), non si reputa per tale categoria individuare i relativi criteri e requisiti per le attribuzioni delle progressioni verticali..

Art. 23 – Incarichi di EQ - Criteri per la retribuzione di risultato

- Il Direttore Generale con la propria determinazione R.G. n. 28 del 29.03.2021 ha attribuito **la Posizione Organizzativa "Responsabile Servizio Finanziario, Ragioneria, Economato"** per 3 (tre) anni. **L'indennità erogata dall'Azienda nell'anno 2022 per la suddetta Posizione Organizzativa ammonta ad € 5.000,00 annui lordi**, come stabilito con determinazione del Direttore Generale R.G. n. 86 del 31.12.2021.
- Ai sensi dell'art. 13, comma 3, CCNL 16.11.2022, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo III del predetto CCNL (ossia in essere al

01.04.2023) sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, CCNL 16.11.2022, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi (da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per gli Enti privi di personale dell'Area dei Funzionari ed EQ) per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun Ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
4. **Per l'anno 2023 l'Azienda ha confermato l'importo di € 5.000,00 annui relativo alla retribuzione della Posizione**, dando atto che la predetta somma rientra nel range previsto dall'art. 17, commi 2 e 3, CCNL 16.11.2022.
5. L'Azienda, inoltre, può istituire posizioni di lavoro di elevata responsabilità (EQ) con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 CCNL 16.11.2022.
6. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevata Qualificazione, secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.
7. Le posizioni di lavoro di elevata responsabilità (EQ) richiedono i seguenti requisiti:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti dell'Amministrazione;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
8. Le posizioni di lavoro di elevata responsabilità (EQ) vengono distinte in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
9. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di elevata responsabilità, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
10. Considerato che l'Azienda è priva di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, le posizioni di lavoro di elevata responsabilità (EQ) possono essere attribuite ai dipendenti classificati nell'Area degli Istruttori, ai sensi dell'art. 16 CCNL 16.11.2022, fermo restando il rispetto dei requisiti imposti dal presente articolo.
11. Le Elevate Qualificazioni sono finanziate, ai sensi dell' art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16.11.2022 mediante l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, del medesimo CCNL, e la corrispondente decurtazione ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018, delle risorse stabili del Fondo di cui all' art. 79 CCNL 16.11.2022, di un importo pari allo 0,50% dell'importo

unico consolidato al 31.12.2017, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

12. In sede di prima applicazione, la suddetta decurtazione sarà determinata in proporzione alla decorrenza dell'incarico di Elevata Qualificazione.
13. Per la determinazione della Retribuzione di Risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione **le Parti concordano** che, in base a quanto previsto dall'art. 17 e successivi del CCNL 16.11.2022, **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.
14. 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 viene distribuito per intero.

Art. 24 – Destinazione risorse per Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Le Parti convengono che come primo anno di attuazione del presente istituto, non verranno previste le risorse relative dell'art. 82 CCNL 16.11.2022 e precisamente:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili, in quanto al momento della sottoscrizione del nuovo contratto decentrato, non sussistono risorse proprie di bilancio.
2. Inoltre le Parti convengono che, causa mancanza di risorse, verrà pattuito l'eventuale stanziamento, nei limiti delle disponibilità di Bilancio, da dedicare alla destinazione delle provvidenze di cui al comma 1 del presente articolo.
3. Il Direttore Generale procederà per gli eventuali bandi e gli adempimenti gestionali conseguenti. Di tale operazione sarà portato a conoscenza alle organizzazioni sindacali di riferimento.

Art. 25 – Risorse destinate a specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che in base all'organizzazione dell'Azienda comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022), attribuite con atto formale, in capo al personale dell'Area Operatori (ex Cat. A), dell'Area Operatori Esperti (ex Cat. B), dell'Area degli Istruttori (ex Cat. C), dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D), **che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 CCNL 16.11.2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri indicati nel presente articolo, una indennità per specifiche responsabilità**.
2. Possono, quindi, essere attribuite indennità per attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibile all'ordinaria e consueta attività del dipendente.
3. A tal fine, il Direttore Generale individua le specifiche responsabilità aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal proprio profilo professionale e di competenza, in base alla compresenza di almeno due dei seguenti ambiti:
 - a) svolgimento di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - b) svolgimento di compiti di coordinamento legati ad attività di comunicazione e informazione agli stakeholder esterni;
 - c) svolgimento di compiti di coordinamento nella ricerca e attuazione di programmi o progetti

finanziati da fondi europei o nazionali.

4. Le Parti concordano che l'istituto delle specifiche responsabilità 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'Azienda. **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).
5. **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.
6. A titolo esemplificativo e non esaustivo si possono classificare le attività lavorative svolte per:
 - a) 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 ss.mm.ii. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo n. 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d) 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;
 - e) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti (D.Lgs n. 50 del 2016);
7. **In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori** (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
8. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Direttore Generale dell'Azienda, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
9. Ai fini della preventiva ricognizione interna, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno il Direttore Generale individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Responsabile dell'Servizio Finanziario e al Presidente della delegazione trattante.
10. Sulla base delle risultanze formalizzate dal Direttore Generale e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni dipendente interessato, per il finanziamento dell'istituto, fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata integrativa, lo stesso Direttore adotta formale provvedimento organizzativo motivato, con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
11. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati nel presente articolo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

12. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, 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 Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area	Fino a Euro 700,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse	Fino a Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari ed EQ , individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 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 (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Azienda); 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) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche; 7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna. 	Fino a Euro 4.000,00

13. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, 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 Direttore Generale:
- 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 altro Servizio.
14. 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 è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
15. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul

lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

16. Nei casi di assenze prolungate dal servizio, indicati al precedente punto 15, con conseguente sospensione dell'incarico per specifiche responsabilità, la liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.
17. 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.
18. In base alla attuale struttura organizzativa dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti, considerato che risulta vacante n. 1 posto di Coordinatore del Servizio Infermistico e Assistenziale (Cat. D), con successivo provvedimento del Direttore Generale, **si rende necessario attribuire, ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022, l'incarico per specifiche responsabilità per il coordinamento del Servizio Infermieristico e Assistenziale ad un infermiere inquadrato nella categoria C, non titolare di Posizione Organizzativa o Incarico di EQ.**
19. **Le Parti convengono che per l'incarico per specifiche responsabilità per il coordinamento del Servizio Infermieristico e Assistenziale venga riconosciuta un'indennità annua pari ad € 3.000,00=.**
20. La suddetta indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa attribuzione dell'incarico per specifiche responsabilità con provvedimento del Direttore Generale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In particolare, la sospensione del pagamento è prevista in caso di assenza continuativa superiore ai 30 giorni di calendario.

Art. 26 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 30 CCNL 16.11.2022, al ricorrere delle condizioni ivi previste e specificate all'art. 15 del presente CCDI.
2. Al personale che partecipa in una rotazione ciclica di lavoro in prestabilite articolazioni orarie giornaliere compete l'indennità di turno con le maggiorazioni della retribuzione previste dal comma 5 dell'art. 30 CCNL 16.11.2022
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al turno. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono pertanto escluse dal pagamento delle indennità di turno le ore di lavoro svolte nell'ambito delle riunioni di équipe quando la loro collocazione temporale non rientra nel turno assegnato, e le ore di lavoro finalizzate alla formazione.

Art. 27 – Indennità di reperibilità

1. In caso di servizio di pronto intervento l'Azienda istituisce il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'Azienda stessa e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, cui fare riferimento per il valore delle indennità ed il numero di turni reperibilità in un mese.
2. Qualora, per particolari esigenze, il numero di turni nel mese dovesse essere occasionalmente incrementato fino ad un massimo di dieci, l'indennità di reperibilità da erogare per i turni di reperibilità ulteriori rispetto ai primi sei viene incrementata ad € 11,50. Le parti concordano che per l'anno 2023 non ricorrono i presupposti per attivare l'istituto della reperibilità, rimandando agli anni successivi al 2023 la possibilità di applicare detto istituto.

Art. 28 – Indennità condizioni di lavoro

1. Per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, le Parti convengono che nelle stesse possano rientrare:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e macchinari atti a determinare lesioni, traumi, etc...;Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo giornaliero di € 1,00 a un massimo di € 1,36 e sono graduati dal Responsabile dell'Area come segue:
 - sensibile € 1,00 giornaliero;
 - significativo € 1,18 giornaliero;
 - intenso € 1,36 giornaliero;
2. Le prestazioni che, dietro richiesta del datore di lavoro, comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:
 - prestazioni rese con una particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esempio che risulti disagiato per la particolare distribuzione all'interno della giornata e/o della settimana; l'orario su turni non rientra in questa fattispecie, in quanto già compensato con specifica indennità;
 - prestazioni richieste e rese con frequenti spostamenti sul territorio e/o presso diverse sedi;
 - prestazioni rese in condizioni particolarmente gravose (ad es., nei servizi h24, per far fronte a temporanee assenze di personale minimizzando il turnover).
3. Mensilmente il Responsabile di Area/Servizio, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, attesta formalmente l'ammontare del corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.
4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera pari ad € 1,00.

Art. 29 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, si dà atto che le casistiche pertinenti riguardano gli incentivi tecnici definiti dalla disciplina di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, che vengono erogati, **ricorrendone la fattispecie**, sulla base dei criteri previsti nel vigente regolamento aziendale, in relazione alle somme effettivamente stanziare.

Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - 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 correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

TITOLO VII – Clausole di verifica e norme finali

Art. 31 - 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, che viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione e viene pubblicato sul sito internet dell'Azienda.

Art. 32 - 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.

TITOLO VIII – Disposizione transitoria

Art. 33 – Norma transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente.

DISAPPLICAZIONI

1. Dal 1° Aprile 2023, data di entrata in vigore del Titolo III del CCNL 16.11.2022 è definitivamente disapplicata la disciplina dei seguenti articoli:
 - a) art. 3 CCNL 31.3.1999 come modificato dall'art. 12 CCNL 21.5.2018;
 - b) artt. 13, 14, 15, 16, 17, 18 del CCNL 21.5.2018.
2. E', inoltre, disapplicato l'Allegato A "Declaratorie" al CCNL 31.3.1999.
3. La nuova disciplina sul fondo risorse decentrate, di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022, sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice Civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL 16.11.2022.

Letto e confermato, in data 09.05.2023

le Parti sottoscrivono definitivamente il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025 per la parte giuridica e per l'anno 2023 per la parte economica.

LE PARTI NEGOZIALI

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Dott. Angelo Montaruli (Direttore Generale)	
Componente	Rag. Emanuele Carlini (Resp. Serv. Finanziario)	

Delegazione trattante di parte sindacale	Nominativi	Firma
CISL / FP	Alessandro Moretti	
RSU	Valeria Turtu'	

**ALLEGATO “B/1”
COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023**

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	€ 34.741,00
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 – Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato)	€ -
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16.11.2022 – Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21.05.2018 Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	€ 1.331,20
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 – Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21.05.2018 Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite)	€ 907,40
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 4, comma 2, CCNL 05.10.2001 - Art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21.05.2018 Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente)	€ 514,42
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018 Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 (trattamenti economici più favorevoli in godimento)	€ -
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1 lett. l), CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 2, lett. e), CCNL del 21.05.2018 Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1, lett. i), CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 2, lett. f), CCNL 21.05.2018 Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore	€ -
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 14, comma 3, CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 2 lett. g), CCNL 21.05.2018 Riduzione stabile dello straordinario	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 Per il triennio 2011-2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato)	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 Decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato	€ 8.000,00
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021	€ 2.197,00
Art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 2022 Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	€ 11.830,00

FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	€ 371,00
Art. 79, comma 1-bis, CCNL 16.11.2022 Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3	€ -
Art. 79, comma 3, CCNL 16.11.2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale	€ 1.241,13
SOMMA RISORSE STABILI - Totale (A)	€ 61.133,15

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21.05.2018 Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 Legge n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 4, comma 3, CCNL del 05.10.2001 - Art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.02.2018 Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57, Legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs.n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556 del 1996	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 4, comma 2, CCNL 05.10.2001 - Art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21.05.2018 Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso	€ 3.440,27
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 54 CCNL 14.09.2000 - Art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21.05.2018 Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21.05.2018 Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
Art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL	€ 1.089,18
Art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16.11.2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato	€ 6.409,00
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE - Totale (B)	€ 10.938,45

ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€ 67.636,00
<i>Art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2018</i>	€ - 18.196,38
Totale (C)	

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21.05.2018 Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 Legge n. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01.04.1999 - Art. 16, commi 4-5-6, D.L. n. 98/2011 - Art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21.05.2018 Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01.04.1999 - Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018 Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, art. 76 D.Lgs. n. 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	€ -
Art. 20, comma 1, lett. h), e art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018 Compensi al personale previsti da disposizione di legge	€ -
Art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 - Art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 01.04.1999 Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999	€ -
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21.05.2018 Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 incremento percetuale dell'importo di cui all'art. 67, c. 1 e 2	€ -
Art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 17 c. 5 CCNL 01.04.1999 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 2.174,78
Legge n. 145 del 30.12.2018 comma 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	€ -
Legge n. 178/2020 art. 1, comma 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	€ -
D.L. n. 135/2018 art. 11, comma 1, lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga	€ -
D.L. n. 34/2019 art. 33, comma 2 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	€ -
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16.11.2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	€ 3.887,00
Art. 79, comma 3, CCNL 16.11.2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE Totale (D)	€ 6.061,78
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI (E) = (A+B+C+D)	€ 59.937,00

UTILIZZO DEL FONDO

UTILIZZO FONDO		
UTILIZZO RISORSE STABILI		IMPORTI
Art. 19, comma 2, lett. b) e art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 Fondo per Progressioni orizzontali storiche		€ 12.946,01
Art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto		€ 8.831,20
Art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000 - Art. 6 CCNL 05.10.2001 Incremento indennità personale educativo asili nido		€ -
Art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa		€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	Totale (F)	€ 21.777,21

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance organizzativa	€ 2.000,00
Art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti	€ 5.242,88
Art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, disagio	€ -
Art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, rischio	€ 960,00
Art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori	€ -
Art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 Indennità di turno, ai fini della disponibilità del Fondo	€ 13.106,91
Art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità	€ -
Art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria	€ 9.000,00
Art. 80, comma 2, lett. e), e art. 84, comma 1, CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità per il personale appartenenti alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti	€ 3.000,00
Art. 80, comma 2, lett. e), e art. 84, comma 1, CCNL 16.11.2022 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistica informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori	€ -
Art. 80, comma 2, lett. f), e art. 97, comma 1 e 2, CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione attribuite al personale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ (Elevata Qualificazione), derivanti dall'esercizio di compiti di responsabilità	€ -
Art. 80, comma 2, lett. f), e art. 100, comma 1 e 2, CCNL 16.11.2022 - Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, art. 76 D.Lgs. n. 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	€ -
Art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022 Incentivi spese del giudizio e Art. 43 L. n. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€ -
Art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori	€ -
Art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco	€ -
Art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali (ex progressioni economiche) con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 4.850,00
Art. 80, comma 2, lett. k), e art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022 Attuazione dei piani welfare	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI Totale (G)	€ 38.159,79
TOTALE UTILIZZO RISORSE (STABILI + VARIABILI) (H) = (F+G)	€ 59.937,00
Art. 80, comma 3, CCNL 16.11.2022 Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici del comma 2 lett. a), b), c), d), e), f)	304,52 %
Art. 80, comma 3, CCNL 16.11.2022 Verifica destinazione almeno del 30% delle risorse variabili dei trattamenti economici del comma 2 lett. b)	47,93 %

RIEPILOGO GENERALE				IMPORTI	
TOTALE	RISORSE	DISPONIBILI	(E)	€	59.937,00
TOTALE	UTILIZZO	RISORSE	(H)	€	59.937,00
DISPONIBILITA'				(I)	€ -

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO				IMPORTI	
Fondo lavoro straordinario (Art. 14 CCNL 01.04.1999) e Quota Parte Indennità di Turno (Straordinario € 22.757,12+ Saldo Indennità Turno € 26.893,09)				€	49.650,21
Fondo posizioni organizzative e risultato				€	1.000,00
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)				€	1.241,13
Quota a carico del bilancio per differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali)				€	-
Quota a carico del bilancio dell'indennità di comparto				€	-
TOTALE RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO				(J)	€ 51.891,34

RIEPILOGO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023				IMPORTI	
RISORSE RELATIVE ALLA COSTITUZIONE FONDO PARI ALLA SUA DISPONIBILITA' (E) = (F)				€	59.937,00
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO FINANZIATE CON RISORSE PROPRIE DI BILANCIO (J)				€	51.891,34
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 (K)				€	111.828,34

SVILUPPO CALCOLO DECURTAZIONE O DISPONIBILITA' PER L'ANNO CORRENTE (Art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019)

Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto all'anno 2016	
fondo salario accessorio anno corrente	€ 67.636,00
fondo posizioni organizzative anno corrente	€ 8.000,00
salario accessorio segretario generale anno corrente	€ -
fondo dirigenza anno corrente	€ -
fondo straordinario anno corrente	€ -
eventuali altre voci accessorie anno corrente	€ 3.738,51
Ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 79.374,51
fondo salario accessorio anno 2016	€ 39.182,00
fondo posizioni organizzative anno 2016	€ 3.409,00
salario accessorio segretario generale anno 2016	€ -
fondo dirigenza anno 2016	€ -
fondo straordinario anno 2016	€ 5.341,00
eventuali altre voci accessorie anno 2016	€ 12.005,00
Limite salario accessorio anno 2016	€ 59.937,00

Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto anno 2018	
fondo salario accessorio anno 2018	€ 56.528,00
fondo posizioni organizzative anno 2018	€ 3.409,00
fondo dirigenza anno 2018	€ -
Ammontare salario accessorio anno 2018	€ 59.937,00
personale in servizio al 31.12.2018	21
valore unitario medio salario accessorio anno 2018	€ 2.854,14
fondo salario accessorio anno corrente	€ 71.380,27
fondo posizioni organizzative anno corrente	€ 8.000,00
fondo dirigenza anno corrente	€ -
Ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 79.380,27
personale in servizio anno corrente alla data di determinazione del fondo	31
valore unitario medio salario accessorio anno corrente	€ 2.560,65
differenza valore unitario medio	€ 293,49
eventuale disponibilità incremento fondo anno corrente rispetto anno 2018	€ 9.098,19
Incremento realizzabile per l'anno corrente	€ 9.098,19
Eventuale nuovo Limite salario accessorio anno corrente	€ 69.035,19
Eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo corrente rispetto anno 2016	€ - 18.196,38
Aumento sul fondo corrente rispetto anno 2018 oltre il limite anno 2016	€ 65.645,29

CALCOLO INCREMENTO PROPORZIONALE ANNUALE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
monte salari anno 2018	€ 566.795,21
0,22% del monte salari anno 2018	€ 1.246,95
fondo posizioni organizzative anno 2021	€ 3.409,00
fondo salario accessorio anno 2021	€ 53.823,30
quota incremento fondo salario accessorio	€ 1.172,68
quota incremento fondo posizioni organizzative	€ 74,27
RAPPORTO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE SU FONDO SALARIO ACCESSORIO	6,33%