



REGIONE CALABRIA GIUNTA REGIONALE

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA
GIUNTA– PARTE NORMATIVA 2023-2025. CRITERI DI RIPARTO DELLE RISORSE ANNO 2023**



INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione	2
Art. 2 - Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali	2
Art. 3 - Obiettivi e strumenti	2-3
Art. 4 – Informazione	3
Art. 5 – Confronto.....	3-4
Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione	4-5
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	5-6
Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	6-7
Art. 9 - Clausole di raffreddamento.....	7
Art. 10 - Diritto di assemblea	7
Art. 11 - Classificazione.....	7-8
Art. 12 - Norme di prima applicazione.....	8-9
Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle Aree.....	9-10
Art. 14 - Progressioni tra le aree a regime.....	10
Art. 15 - Incarichi di Elevata Qualificazione.....	10-11
Art.16 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.....	11
Art. 17 - Conferimento e revoca degli incarichi di EQ.....	11-12
Art. 18 – Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ.....	12
Art. 19 – Orario di lavoro.....	12-13
Art. 20 – Turnazioni.....	13
Art. 21 – Attività festivo infrasettimanale	13-14
Art. 22 – Reperibilità	14
Art. 23 – Orario multiperiodale.....	14
Art. 24 – Lavoro straordinario	14-15
Art. 25 – Banca delle ore	15
Art. 26 – Pausa	15
Art. 27 – Orario di lavoro flessibile	15-16
Art. 28 – Accesso al lavoro agile.....	16
Art. 29 – Lavoro da remoto.....	16
Art. 30 – Welfare integrativo.....	17
Art. 31 – Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 32 - Indennità condizioni di lavoro	17-18

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 – Risorse finanziarie	18
Art. 34 – Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale	18-19
Art. 35 – Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della performance organizzativa.....	19-20
Art. 36 – Differenziazione del premio individuale	20
Art. 37 – Servizi minimi essenziali	20-21
Art. 38 – Norma finale.....	31

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrato, di seguito CCDI, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2019/2021, si applica a tutto il personale della Giunta della Regione Calabria non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato di parte normativa ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula di successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

Art. 2
Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali

1. In virtù del fatto che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richieste scritte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono, contestualmente, il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale formale interpretazione, sottoscritta da ambo le parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica Amministrazione.
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 2, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente ed in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva, di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'Amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) l'istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;
- o) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. L'Amministrazione entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCDI provvede ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione.

Esso:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

- adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCDI, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - la RSU;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCDI.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta regionale.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - 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;
 - l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 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'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL (Banca delle ore);
- 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;
- l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL;
- l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del CCNL;
- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, (Lavoro straordinario) del CCNL;
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- l'individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10, (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL;
- la 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- la modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL;

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 dello stesso CCNL 2019/2021. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione).
5. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
6. Al fine della verifica dell'attuazione del CCDI, la delegazione trattante di parte sindacale e di parte pubblica si incontrano ogni qualvolta, la parte sindacale chiede informazioni in merito alle materie contenute nel CCDI, l'Amministrazione ne dà riscontro entro massimo 15 giorni dalla richiesta.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10

Diritto di assemblea

1. I dipendenti dell'Amministrazione hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione stessa, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

Art. 11

Classificazione

1. A partire dal 01.04.2023 il sistema di classificazione 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 al CCNL 2019/2021 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'Area.

6. La Regione Calabria, in relazione al proprio modello organizzativo, si impegna a revisionare i profili professionali collocandoli nelle corrispondenti Aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

Art. 12 **Norme di prima applicazione**

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Titolo III Ordinamento professionale CCNL 2019/2021 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo di cui al comma 1 sono, automaticamente, ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza, salvo i casi di revoca anticipata per come previsto dall'art. 18 comma 3 del CCNL 2019/2021.

3. Fermo restando il potere di autotutela dell'Amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle Aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'Amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 1, secondo la Tabella B di Trasposizione.

4. 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, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella seguente tabella.

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.

5. L'Amministrazione disciplina, previo confronto (art. 5 del presente CCDI), i criteri per l'effettuazione della progressione tra le aree in deroga, di cui all'art. 13 comma 6, 7 e 8 del CCNL. In tal caso le risorse stanziate sono integralmente destinate alle progressioni verticali in deroga, poste in essere in fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1 aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

Art. 13

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. 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.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 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. 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;

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

b) presso questa Amministrazione ai sensi dell'art.7 c. 4 lett. c) del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, in coerenza con le risorse finanziarie di cui al successivo comma 3 sono attribuiti i seguenti differenziali stipendiali:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: euro 200.000,00
- Area degli Istruttori: euro 60.750,00
- Area degli Operatori Esperti: euro 79.300,00
- Area degli Operatori: euro 2.200,00

c) i "differenziali stipendiali" di cui al precedente punto b) del presente comma, sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle 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 – PESO: 50%;
- esperienza professionale dove per "esperienza professionale" si intende l'anzianità di servizio 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 denominato 'Campo di applicazione' del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi PESO: 40%;
- 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 – PESO: 10%. Il presente peso sarà distribuito in modo equo tra le suddette competenze.

d) al personale di questa Amministrazione che non ha conseguito progressioni economiche orizzontali da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera c).

e) criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione, nel seguente ordine:

- media più alta nella valutazione della performance individuale, di cui al regolamento regionale n. 1 del 2014 e s.m.i.;
- maggiore esperienza professionale maturata nel medesimo profilo di cui al punto 2, lettera c, del presente comma;
- maggiore anzianità anagrafica.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di parte economica.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 del CCNL.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, 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, comma 3, (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

Art. 14

Progressioni tra le Aree a regime

1. L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, disciplina la progressione tra le aree nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 2019/2021.

Art. 15

Incarichi di Elevata Qualificazione

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

1. L'Amministrazione istituisce, nel rispetto del vigente riparto di competenze, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale 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 del CCNL. Tali posizioni richiedono:

- 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, di pianificazione e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 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.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al precedente comma, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Art.16

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 15 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità ed è determinato dal sistema di graduazione approvato dall'Amministrazione previa determinazione dei criteri.

2. L'Amministrazione definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e, di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, non inferiore al 20% elevabile fino al 25% nell'ipotesi di disponibilità del fondo.

I criteri sopracitati sono i seguenti:

- Performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- Obiettivi individuali;
- Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni;
- Performance generale dell'Amministrazione.

3. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che l'Amministrazione ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Risorse decentrate).

4. Nell'anno 2023 viene trasferito dalle risorse stabili del Fondo l'importo di euro 450.000,00 per incrementare le risorse a bilancio, destinate alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, salva l'applicazione di cui al precedente comma

Art. 17

Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente, sono conferiti, previo avviso, per un periodo non superiore a tre anni e non inferiore ad uno con atto datoriale motivato dal Dirigente Apicale su proposta del Dirigente di Settore, a dipendenti dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, aventi rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato della Giunta regionale o comandato. I suddetti incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto l'ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del CCNL.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.

Art. 18

Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 2019/20221.

Art. 19

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 CCNL 2019/2021 (Orario di lavoro flessibile);
 - turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 CCNL 2019/2021 (Turnazione);
 - orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 CCNL 2019/2021 (Orario Multiperiodale).
5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
9. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 20 Turnazioni

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente (fissata di norma nella misura massima di 0,15 ore), con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Tale principio può essere derogato per casi eccezionali e debitamente motivati.
 - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL.
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. La maggiorazione oraria della retribuzione è finanziata per l'anno 2023 con la somma pari ad euro 190.000,00.

Art.21

Attività festivo infrasettimanale

È prevista la 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; 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.22

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,53 per 12 ore al giorno. Tale importo raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
6. La disciplina del comma 6, non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

7. Le Aree di reperibilità sono:

- la Protezione Civile;

8. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato, per l'anno 2023, nei limiti dello stanziamento pari ad euro 120.000,00.

Art. 23

Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art.19 comma 4, lettera c) del presente CCDI, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 24

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget ai Dipartimenti o strutture apicali, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 25

Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile del Settore che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate al dipendente.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa, compatibilmente con gli adempimenti di competenza dell'Ente.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art.26

Pausa

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

1 Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2 Possono usufruire del buono pasto 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, con una pausa non inferiore a trenta minuti.

Art.27

Orario di lavoro flessibile

1 Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro ed i mezzi di trasporto pubblico.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che: - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001; - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del vigente CCNL; - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 28

Accesso al lavoro agile

1 L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'Amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

4. Nelle more degli adempimenti di cui al precedente comma 2 continua ad applicarsi la normativa vigente

Art. 29

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalla stessa Amministrazione, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro).

5. L'Amministrazione valuterà le condizioni organizzative, strumentali e logistiche, per l'attivazione del lavoro da remoto.

6. L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'Amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Art. 30

Welfare integrativo

1. I benefici di natura assistenziale e sociale in favore di dipendenti e degli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari sono così individuati:

- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

2. Per l'anno 2023 il finanziamento è pari a €. 150.000,00

Art. 31

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021 è corrisposta per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, secondo i seguenti importi lordi annui:

- Area dei Funzionari e EQ: euro 2.250,00
- Area degli Istruttori: euro 1.800,00;
- Area degli Operatori Esperti: euro 1.500,00;
- Area degli Operatori: euro 800,00.

2. La suddetta indennità, nel rispetto del finanziamento stabilito dal successivo comma 4 del presente articolo, può essere riconosciuta ad un numero di unità proporzionale rispetto al complessivo numero di personale avente diritto nell'ambito di ciascun Dipartimento/Struttura apicale. Nel rispetto di tale criterio di proporzionalità, il Dipartimento Organizzazione e Risorse umane provvederà a definire l'importo da mettere a disposizione di ciascun Dipartimento/Struttura Apicale, in modo da garantire, equamente per ciascuna delle Aree, il numero delle unità aventi diritto.

3. In mancanza di personale di una delle Aree sopra indicate, la indennità può essere riconosciuta solo a personale appartenente all'Area inferiore rispetto a quella mancante.

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

4. Per l'anno 2023 per tale istituto viene destinata la somma di Euro 977.000,00, così ripartita:
- Area dei Funzionari e EQ: euro 270.000,00
 - Area degli Istruttori: euro 324.000,00
 - Area degli Operatori Esperti: euro 375.000,00;
 - Area degli Operatori: euro 8.000,00.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 32

Indennità condizioni di lavoro

1. Il nuovo CCNL Funzioni Locali prevede che gli enti vadano a corrispondere un'unica indennità, denominata "indennità di condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate (ex indennità di disagio), quelle esposte a rischi (ex indennità di rischio) e quelle implicanti il maneggio di valori (ex omonima indennità). Il valore giornaliero della precitata indennità non può superare l'importo di euro 15,00, per come stabilito dall'art. 84 bis del CCNL 2019/2021;
2. L'indennità condizioni di lavoro spetta:
- ai dipendenti che svolgono prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale per il periodo di effettiva esposizione a rischio.
 - ai dipendenti delle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
 - ai dipendenti adibiti al maneggio di valori.
3. La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile del Settore con indicazione delle effettive giornate di esposizione a rischio, di svolgimento di attività in condizioni particolarmente disagiate e di maneggio di valori di cassa.
4. Per l'anno 2023 il finanziamento di detto istituto è stabilito in euro 20.000,00.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate dal Decreto 4679 del 31/03/2023 del Dirigente del Settore "Gestione economica e Previdenziale del Personale", così quantificate:

RISORSE STABILI:

- Risorse stabili senza EQ (art. 79 del CCNL 2019/2021, COMMA 1) euro 12.619.203, 35

RISORSE VARIABILI:

- Risorse variabili (art. 79 del CCNL 2019/2021 commi 2,3,5.) soggette a limite di spesa euro 1.615.945,48;
- Risorse variabili (art. 79 del CCNL 2019/2021 comma 2) non soggette a limite di spesa euro 12.810.665,06;

2. Le risorse finanziarie, soprarichiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente CCDI.

3. Il totale delle risorse stabili e variabili che saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti, quali - quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 80 del CCNL 2019/2021 ammontano complessivamente ad euro 20.256.711,33 così suddivise:

- Risorse "stabili" residue ammontano ad euro 5.830.100,79, già decurtate delle somme destinate per:

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

- a) differenziali stipendiali euro 5.909.002,37;
 - b) indennità di comparto euro 880.100,19;
 - Risorse "variabili" entro i limiti corrispondenti ad euro 1.615.945,48, sommate alle risorse variabili fuori i limiti corrispondenti ad euro 6.3453615,06 ed alle risorse variabili destinate ad Incentivi tecnici corrispondenti ad euro 6.465.050,00 danno un importo totale di euro 14.426.610,54.
4. Per l'anno 2023 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 34

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in **EURO 3.300.925,79** oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di cui al vigente sistema di valutazione della performance.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al competente Settore del Dipartimento del Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

Art. 35

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della performance organizzativa

1. Le risorse finanziarie annualmente, calcolate ex art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 triennio 2019/2021, e normativa vigente, disponibili per la costituzione del "Fondo risorse decentrate", anno 2023, ai fini dell'applicazione del presente articolo, sono ripartite tra risorse per le politiche di sviluppo che gravano su risorse stabili, sulle risorse variabili soggette a limite di spesa e risorse variabili non soggette a limite di spesa.
2. La quota di risorse per le politiche di sviluppo che gravano sulle **risorse stabili**, che nell'anno 2023 vengono destinate per un importo di **Euro 280.000,00** sono finalizzate a promuovere gli effettivi incrementi della produttività **per progetti obiettivi** che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
3. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, che gravano sulle **risorse variabili soggette a limite di spesa**, che nell'anno 2023 sono pari ad **Euro 1.615.945,48**, sono finalizzate ad attività che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione dell'Ente.

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

4. Rientrano in tali risorse le somme destinate ad incentivare i trattamenti accessori in favore del personale, finanziati con le risorse variabili previste dai commi 3 e 5 dell'art. 79 CCNL 16/11/2022 e da risorse di bilancio che rispettano le condizioni previste dal comma 3, lett. c) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e dal comma 2 lettera c) dell'art. 79 CCNL 2019/2021 le cui attività risultano aggiuntive rispetto alle attività istituzionali di competenza. In particolare, per l'anno 2023, riguardano

- risorse finalizzate a promuovere gli effettivi incrementi della produttività **per progetti obiettivi**, che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente **euro 554.521,00**;
- risorse finalizzate a promuovere gli effettivi incrementi della produttività per **progetti obiettivi** destinate al funzionamento delle strutture di cui all'art. 5 della L.7/1996 come da atto di indirizzo con DGR n. 145/2022: **euro 613.000,00**;
- incentivi previsti da piani di produttività, con i quali sono stabiliti gli obiettivi di incremento della produttività e miglioramento quali quantitativo della riscossione dei tributi regionali e al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti piani previsti dal regolamento regionale n. 9/2018 con riferimento alla legge regionale n. 13/2005: **euro 391.014,85**;
- incentivi finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività per progetti obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente **euro 57.409,63**;

5. La quota di risorse per le politiche di sviluppo per attività aggiuntive che gravano sulle **risorse variabili non soggette a limiti di spesa** previste dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, per come riportato nel parere della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, reso nella Deliberazione n. 20/SEZAUT/2017/QMIG, che nell'anno 2023 sono pari ad **Euro 12.810.665,06**, sono finalizzate ad attività che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente. Rientrano in tali risorse le somme destinate ad incentivare i trattamenti accessori in favore del personale finanziati con fondi comunitari e nazionali, che rispettano le condizioni previste dal comma 3, lett. c) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e dal comma 2 lettera c) dell'art. 79 CCNL 2019/2021, le cui attività risultano aggiuntive rispetto alle attività istituzionali di competenza. In particolare, per l'anno 2023, riguardano:

- Progetti obiettivi, indennità di P.O. e specifici incentivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente che gravano su fondi nazionali/comunitari: **euro 6.309.615,06**;
- Quota incentivo tecnico **euro 6.465.050,00**;
- Compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi finanziati con risorse ministeriali dell'Agenzia per la Coesione per i dipendenti a tempo determinato **euro 36.000,00**.

6. Le somme percepite annualmente da ciascun dipendente a titolo di salario accessorio, non può superare l'importo di euro 12.800,00.

Art. 36

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL 2019/2021, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.

3. Il premio individuale viene attribuito all'interno di ciascuna Struttura dipartimentale/apicale, a n. 1 dipendente per Area di appartenenza, scelto tra quelli che hanno conseguito la più alta valutazione, con atto motivato del Dirigente Generale/Apicale, su proposta dei Dirigenti di Settore della Struttura apicale.

Art. 37

Servizi minimi essenziali

Sottoscritto in data 20 luglio 2023

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.
4. I servizi pubblici da considerare essenziali nell'ambito delle funzioni regionali, sono i seguenti:
 - a) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli Uffici competenti;
 - b) Servizi attinenti a interventi igienico sanitari, veterinari e assistenziali in quanto di competenza regionali;
 - c) Servizi di manutenzione degli immobili ove hanno sede uffici regionali e dei relativi impianti, nonché gestione e manutenzione di impianti informatici e tecnologici, per tutto quanto necessario ad assicurare la sicurezza delle persone;
 - d) Servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti regionali costruiti o in fase di costruzione e relative misure di prevenzione, vigilanza e manutenzione dei corsi d'acqua per tutto quanto necessario ad assicurare la sicurezza delle persone;
 - e) Servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - f) Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - g) Servizi amministrativi regionali connessi allo smaltimento di rifiuti urbani ordinari e speciali nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
 - h) Servizi amministrativi regionali connessi alla gestione del trasporto regionale automobilistico e ferroviario.
6. Il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili corrisponde ad 1/3 del contingente del personale delle diverse categorie e dei profili professionali giornalmente impiegato.
7. I Dirigenti, ognuno per le rispettive competenze, in occasione di ogni sciopero, individuano di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono contestualmente comunicati alle organizzazioni sindacali regionali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.

Art. 38 **Norma finale**

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione.
2. Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e a tutte le norme vigenti.

Sottoscritto in data 20 luglio 2023