



REGIONE CALABRIA GIUNTA REGIONALE

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA
GIUNTA REGIONALE TRIENNIO 2021-2023 – RIPARTO DELLE RISORSE ANNO 2021**



SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione e durata

Art. 2 Servizi minimi essenziali

Art. 3 Relazioni Sindacali

Art. 4 Informazione

Art. 5 Confronto

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

Art. 8 Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 9 Salute e sicurezza sui posti di lavoro D. Lgs. n. 81/2008

Art. 10 Formazione e aggiornamento del personale

Art. 11 Lavoro straordinario

Art. 12 Banca delle ore

Art. 13 Comitato unico di garanzia e pari opportunità

Art. 14 Welfare integrativo

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 Risorse finanziarie

Art. 16 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 17 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della performance organizzativa

Art. 18 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

Art. 19 Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

Art. 20 Area delle Posizioni Organizzative

Art. 21 Progressione economica orizzontale

Art. 22 Indennità condizioni di lavoro

Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 24 Turno

Art. 25 Reperibilità

Art. 26 Pausa

Art. 27 Orario di lavoro flessibile

Art. 28 Lavoro agile

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL
COMPARTO DELLA GIUNTA REGIONALE:
PARTE NORMATIVA 2020-2023 ED ECONOMICA ANNO 2021**

Premesso:

- che, con il DDS n. 3970 del 16/04/2021 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 per il personale del Comparto della Giunta regionale della Calabria, certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 25 del 10/05/2021;
- in data 12/07/2021 previa convocazione trasmessa con nota prot. n.305947 del 06/07/2021 dalla Direzione Generale del Dipartimento Organizzazione e risorse umane, presso la Sala Oro della Cittadella Regionale, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS.

TITOLO DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. La presente ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CIDA) si applica a tutto il personale non dirigenziale della Giunta regionale della Calabria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato ed in posizione di comando.
2. La presente ipotesi di CIDA ha durata triennale (2021-2023) e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2016/2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett.a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale.
3. Il CIDA conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo aziendale.
4. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

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) Servizio elettorale;
 - b) Igiene, Sanità ed attività assistenziali;
 - c) Attività di tutele della libertà e della sicurezza delle persone;
 - d) Smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
 - e) Trasporti;
 - f) Servizi del personale;
 - g) Servizi culturali.
5. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, con le modalità di al successivo comma, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - h)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;
 - i) Servizi attinenti a interventi igienico sanitari, veterinari e assistenziali in quanto di competenza regionali;
 - l)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;

- m) 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;
 - n) Servizi culturali, da assicurare nei termini di cui al Decreto legge 20 settembre 2015 n. 146 convertito, con modificazioni, dalla Legge 12 novembre 2015 n. 182, recante "Misure urgenti per la fruizione del patrimonio storico ed artistico della nazione";
 - o) 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;
 - p) Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - q) Servizi amministrativi regionali connessi allo smaltimento di rifiuti urbani ordinari e speciali, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
 - r) 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. 3

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e 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 del servizio pubblico 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.
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;
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:
 - informazione
 - confronto
 - organismi paritetici di partecipazione
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei 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, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art.5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, corredata dalla documentazione necessaria, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - 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 P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

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 del CCNL 21/05/2018, 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 progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi – anche con riferimento alle politiche formative – al fine di formulare proposte all'Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o dell'Ente;

- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL 21/05/2018;
 - f) all'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 21/05/2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al precedente comma 3, lett. c).
4. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, 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 21/05/2018.

Art. 7

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

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 e non 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.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 8

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché per 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. 70-quinques comma 1;
 - 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;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di responsabilità prevista dall'art. 24, comma 1;

la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione

- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 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. 23, comma 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché 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;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - 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. 25, comma 2;
 - 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. 22, comma 2;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 7582017, INA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL Fondo di cui all'art. 67;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, 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. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

Art. 9

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 10

Formazione e aggiornamento del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
2. Le attività di formazione sono rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
 - garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.A tal fine le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti dell'Ente, il personale in comando compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
4. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
5. 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.
6. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale dipendente spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo.
11. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018:
 - possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 11

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. 12

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. 13

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, di genere, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art. 14

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;
 - Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali;
 - Piccoli prestiti a favore del personale dipendente per un massimo di, da restituire in numero rate mensili senza interessi, per particolari necessità ed evenienze, matrimoni del dipendente o di figli.
2. Per l'anno 2021 il finanziamento è pari a €.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate dal decreto n. 3970 del 16/04/2021 del Dirigente del Settore “*Gestione economica e Previdenziale del Personale*”, così quantificate:

RISORSE STABILI:

Risorse stabili senza P.O.e A.P. **€ 11.474.741,15;**

RISORSE VARIABILI:

Risorse variabili (art.67 comma 3 lett.c) e comma 5 lett.b) soggette a limite di spesa

€ 3.071.718,00;

Risorse variabili (art.67 comma 3 lett.c) e comma 5 lett.b) non soggette a limite di spesa

€ 7.654.839,75;

2. Le risorse finanziarie, soprarichiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse “stabili” residue, ammontanti ad **€ 5.099.833,14** già decurtate delle somme destinate per:
-a) progressioni economiche Euro 5.422.313,25;
-b) indennità di comparto Euro 952.594,76;
oltre alle risorse variabili corrispondenti ad **€ 10.726.557,75** danno un TOTALE RISORSE pari ad **€ 15.826.390,89**, 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. 68 del *CCNL 21/05/2018*.
4. Per l’anno 2021 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. 16

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 3.180.363,96** 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. 17

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

1. Le risorse finanziarie annualmente, calcolate ex art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e normativa vigente, disponibili per la costituzione del “Fondo risorse decentrate”, anno 2021, (Decreto dirigenziale n. 3970 del 16/04/2021), 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 2021 vengono destinate per un importo di **Euro 400.000,00**, 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. I Progetti Obiettivo possono essere attivati solo dai Dipartimenti/Settori/UOA che non beneficiano di somme per incentivi provenienti da Fondi Comunitari/Nazionali ovvero da risorse extrabilancio.
3. La quota di risorse per le politiche di sviluppo che gravano sulle **risorse variabili soggette a limite di spesa** che nell’anno 2021 sono pari ad **Euro 3.071.718,00**, sono finalizzate ad attività che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione dell’Ente.
4. Rientrano in tali risorse le somme destinate ad incentivare i trattamenti accessori in favore del personale, finanziati con fondi comunitari, nazionali o di bilancio che rispettano le condizioni previste dal comma 3, lett. c) e/o dal comma 5, lett. b) dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018, le cui attività risultano aggiuntive rispetto alle attività istituzionali di competenza. In particolare, per l’anno 2021, riguardano:
 - indennità di struttura e di P.O. che gravano su fondi nazionali e comunitari, POR-FESR-FSE-FEAMP-PSR, destinati ad attività aggiuntive: **euro 2.780.729,76**
 - 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 218.555,29**;
 - incentivi 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 72.432,95**;
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 2021 sono pari ad **Euro 7.654.839,75**, 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) o dal comma 5, lett. b) dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018 le cui attività risultano aggiuntive rispetto alle attività istituzionali di competenza. In particolare, per l’anno 2021, riguardano:
 - Progetti obiettivi, indennità 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 4.427.826,66**;
 - Quota incentivo tecnico **euro 2.428.352,99**;
 - Compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi finanziati con economie di straordinario e risparmio dei buoni pasto del 2020 (art.1 comma 870 legge 178/2020) sono quantificate in **euro 798.660,10**;
6. Ai richiamati progetti obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, possono partecipare tutti i dipendenti regionali dei settori interessati.
7. Le attività dei progetti obiettivi sono remunerate a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, a seguito della approvazione della Relazione sulla Performance dell’anno di riferimento, verifica del raggiungimento dei risultati previsti, con il parere dell’OIV, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell’apporto qualitativo, certificati dal dirigente responsabile del progetto.
8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti, collegati alla performance, in modo indifferenziato sulla base di automatismi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione della performance, tempo per tempo vigenti. Va da se, in

applicazione del vigente CCNL, la parte stabile del fondo delle risorse decentrate non può essere utilizzata di norma per il finanziamento di progetti obiettivo, in assenza di sottoscrizione del CIDA dell'anno di riferimento. Per particolari esigenze debitamente motivate, in assenza di sottoscrizione del CIDA, i progetti obiettivi possono essere autorizzati nel limite del 10% del Fondo spendibile al netto della spesa effettiva annua delle PEO.

9. Le somme percepite annualmente da ciascun dipendente, a titolo di salario accessorio comprensiva dell'indennità di struttura, non possono superare il 80% dell'importo percepito da un titolare di posizione organizzativa di seconda fascia.
10. Le risorse di cui al presente articolo riguardano i dipendenti individuati al precedente art. 1.

Art. 18

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.
2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999, in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.
3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi degli enti, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.
4. Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del 31.3.1999, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali gli enti procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.
5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:
 - a) Settore Comunicazione
Categoria D
Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.
Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.
 - b) Settore Informazione
Categoria D
Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.
Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.
6. In relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno definire altresì profili per la categoria C, tenendo conto delle declaratorie previste per tale categoria.

Art. 19

Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

1. I 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. 68, comma 2

del CCNL 21/05/2018, 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, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Il premio individuale viene attribuito all'interno di ciascuna Struttura dipartimentale/apicale, a n. 1 dipendente per categoria giuridica, scelto tra quelli che hanno conseguito la più alta valutazione, con atto motivato del Dirigente Generale/Apicale, previa intesa con i Dirigenti di Settore della Struttura apicale.

Art. 20

Area delle posizioni organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.
2. Le parti concordano di destinare alla retribuzione annuale di risultato dei titolari di posizione organizzativa una quota del 15% del finanziamento complessivo delle PP.OO oltre le eventuali economie.

ART. 21

Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel limite delle risorse effettivamente disponibili della parte stabile del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL 21.05.2018), destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa e si sviluppano partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie (A, B1, B3, C, D), con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto nazionale di lavoro.
2. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
3. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, in conformità a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs n. 165/2001, dall'art. 23 del d.lgs n. 150/2009 e dall'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, in modo selettivo ed in funzione del merito, ad una quota limitata dei dipendenti, intendendo con tale una percentuale non superiore, comunque, al 50% della platea dei potenziali beneficiari, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto o, in mancanza, del triennio utile.
4. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) la ripartizione del fondo per le progressioni economiche orizzontali è effettuata per categoria, e, all'interno di questa, per posizione economica, con la destinazione delle risorse finanziarie necessarie a garantire l'applicazione dell'istituto in modo selettivo ad una quota di dipendenti che, complessivamente, non può superare il 50% degli aventi diritto;
 - b) eventuali eccedenze economiche in una o più categorie sono utilizzate in maniera proporzionale all'interno delle restanti categorie, salvaguardando, comunque, la percentuale del 50%. Nell'ipotesi in cui in applicazione del criterio che precede non si raggiungerà l'unità, si procederà all'attribuzione della progressione all'interno della categoria con un maggiore decimale, salvaguardando il 50%. All'interno della categoria così individuata la progressione spetterà alla posizione economica inferiore;
 - c) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito di ammissione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica in godimento, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro Ente del comparto;
 - d) ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - e) il personale avente diritto a partecipare alla selezione è quello in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI;

- f) sono esclusi dalla selezione i dipendenti che, nel biennio precedente l'anno al quale si riferisce la procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale, siano incorsi in sanzioni disciplinari superiori alla multa fino a quattro ore di retribuzione;
- g) le progressioni economiche sono attribuite tenendo conto del seguente criterio di valutazione:
Viene calcolata la media aritmetica dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione della performance individuale previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria (Regolamento Regionale 6 febbraio 2014, n. 1), del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare le progressioni economiche orizzontali o, in mancanza, del triennio utile.
- h) Le valutazioni della performance individuale, formulate da altre amministrazioni pubbliche e che, eventualmente, vengono prese in considerazione ai fini del calcolo della media del triennio sopra detto, saranno rapportate con sistema proporzionale al punteggio massimo di performance conseguibile nell'amministrazione della Giunta Regionale nello specifico anno preso in esame, tenuto conto anche della categoria contrattuale;
- i) Qualora in un anno sono state effettuate due o più valutazioni relative a periodi diversi dell'anno e con differenti punteggi, il punteggio da prendere in considerazione ai fini della media aritmetica è quello che risulta dalla media ponderata;
- j) I punteggi risultanti dalle schede di valutazione relative a periodi inferiori ai dodici mesi, saranno rapportati ai mesi ai quali effettivamente la valutazione si riferisce;
- k) Il personale comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. In tal caso il dipendente è valutato dall'amministrazione di destinazione. Al punteggio assegnato si applica quanto previsto dalla lettera h);
- l) Il personale in distacco sindacale è ammesso a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali secondo le indicazioni contenute nel parere ARAN RAL 1747 del 27/04/2015 ("... Per effetto di tali regole, quindi, il dipendente in distacco sindacale o assente per altro titolo deve sempre essere valutato ai fini dell'erogazione dei compensi di produttività (performance individuale ed organizzativa), qualora ricorrano i presupposti di un periodo minimi di attività lavorativa nell'arco dell'anno.
Tuttavia, è indubitabile che i periodi di assenza, potendo incidere significativamente sull'apporto partecipativo al progetto o programma di attività, secondo le regole sopra esposte, potrebbero determinare la conseguente e necessaria riduzione del compenso da corrispondere, fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti non siano in alcun modo apprezzabili")
- m) Gli esiti della procedura di selezione sono riportati in apposito decreto di approvazione delle graduatorie adottato dal Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane. La graduatoria viene formulata per singola posizione economica sulla base dei punteggi derivanti dall'applicazione del criterio di cui alla lettera g). Nel termine perentorio di giorni 15 dalla pubblicazione del suddetto decreto sul sito istituzionale della Regione Calabria, i dipendenti che hanno preso parte alla selezione possono presentare ricorso al Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane al fine di fare valere eventuali errori od omissioni in cui si è incorsi nell'applicazione dei criteri di valutazione. I ricorsi sono decisi nei successivi 20 giorni dal Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane. Entro i successivi trenta giorni, il Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane predispone la graduatoria finale di merito per singola posizione economica e il decreto di approvazione della stessa.
- n) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità viene considerata prevalente la maggiore età anagrafica;
- o) Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione sufficiente (superiore a 60/100) fino ad esaurimento dei posti disponibili per ciascuna categoria e posizione economica;
- p) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente;
- q) Le progressioni economiche orizzontali hanno decorrenza a far data dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

Per l'anno 2021 il finanziamento è di **Euro 524.469,18**

Art. 22

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).
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 di categoria A,B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
 - ai dipendenti adibiti al maneggio di valori.
3. L'indennità, in base ai criteri previsti dal comma 3 dell'art. 70 bis, viene quantificata per come di seguito precisato:
 - lett. a), comma 3:
 - Attività disagiata pari ad euro 2,00;
 - Attività esposta a rischio euro 3,00;
 - Attività di maneggio valori di cassa euro 1,00;
 - lett. b) comma 3:
 - Attività, svolta all'esterno degli uffici, in materia ambientale e di protezione civile, incremento del 30%;
 - Attività svolta all'esterno degli uffici in materia di edilizia pubblica, incremento del 20%;
 - Attività svolta in uffici con competenze di front-office incremento del 10%;
4. 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.
5. Per l'anno 2021 il finanziamento di detto istituto è stabilito in **euro 20.000,00**

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies comma 1, è corrisposta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, secondo i seguenti importi lordi annui:
 - categoria D: euro 1.500,00
 - categoria C: euro 1.250,00
 - categoria B: euro 1.000,00.
2. La suddetta indennità può essere riconosciuta a due unità di personale di cat. D, due di cat. C ed due di cat. B per ciascun Settore, UOA.
3. In mancanza di personale di una delle categorie sopra indicate, la indennità può essere riconosciuta solo a personale appartenente a categoria inferiore rispetto a quella mancante.
4. Per l'anno 2021 per tale istituto viene destinata la somma di **Euro 550.000,00**
5. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2, di importo pari a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al personale delle categorie B, C e D per compensare:
6. — le specifiche responsabilità
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
7. La suddetta indennità può essere riconosciuta a due unità di personale di cat. D, due di cat. C e due di cat. B per ciascun Settore, UOA.
8. In mancanza di personale di una delle categorie sopra indicate, la indennità può essere riconosciuta solo a personale appartenente a categoria inferiore rispetto a quella mancante.
9. Per l'anno 2021 per tale istituto viene destinata la somma di **Euro 115.000,00**

10. 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. 24

Turno

1. *In relazione a specifiche esigenze organizzative e funzionali possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro secondo la disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL 21/05/2019.*
2. *La maggiorazione oraria della retribuzione è finanziata per l'anno 2021 con la somma pari ad **euro 190.000,00.***

Art. 25

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,53 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è 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.
7. invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Le aree di reperibilità sono:
 - la Protezione Civile;
9. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato, per l'anno 2021, nei limiti dello stanziamento pari ad **euro 120.000,00**

Art. 26

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, nell'ipotesi di una prestazione lavorativa di almeno ore sette e trenta, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

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.
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;
 - 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

Lavoro Agile

1. Nelle more di una ridefinizione complessiva del sistema normativo e contrattuale disciplinante la materia, l'attività lavorativa in modalità agile è dell'eventuale adozione del P.O.L.A sono fatte salve le disposizioni di maggior tutela disposte in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID 19 dai competenti organi ministeriali e regionali.

Letta, confermata e sottoscritta

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Avv. Sergio Tassone Presidente _____

Avv. Roberta Cardamone Componente _____

Dott. Luciano ROSSI Componente _____

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI REGIONALI

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

CSA _____

DIREL _____

Sottoscritto in data . _____ 12/07/2021 _____

RSU
