

Contratto decentrato triennio 2023 – 2025

PREINTESA

Parte 1^ - Parte Generale

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell’Azienda Speciale Consortile Garda Sociale (di seguito semplicemente “Azienda”, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 165/2001”.
3. Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 è riportato come “C.C.N.L.”.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023/2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto e termineranno il 31 dicembre 2025.
3. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale e la affissione alla bacheca sindacale.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto decentrato sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto dal presente articolo, nonché dall'art. 4 del C.C.N.L., che si hanno qui per riportate.
2. 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 o altro documento analogo, 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. 4 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare, come previsto dall'art. 5 del C.C.N.L., che si hanno qui per riportate.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; 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.

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Azienda al 31 dicembre 2022, ha meno di 70 dipendenti e non è, pertanto, tenuto ad istituire l'organismo paritetico per l'innovazione finalizzato al coinvolgimento

- partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.
2. Qualora, nell'arco del triennio risulti che il L'Azienda abbia più di 70 dipendenti trova applicazione quanto previsto di seguito.
 3. 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 di tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
 4. L'Organismo paritetico per l'innovazione è così disciplinato:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) del C.C.N.L., 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 o le organizzazioni sindacali manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 5, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) 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;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
 5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).
 6. 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.
 7. Con cadenza almeno trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 6 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. La delegazione di parte datoriale è nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 7 del CCNL.
5. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale.
6. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto articolo 7, comma 4, del CCNL deve essere avviata, di norma, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. 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.
7. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL, inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
8. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL.
9. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 7 - 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.

Art. 8 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, anche via email, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Parte 2[^] - Istituti Giuridici

Art. 9 - Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ed è disciplinato dal C.C.N.L. a cui il l'Azienda si riferisce.
2. 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.

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 dal CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Art. 10 - Norme di prima applicazione

1. Le Parti si danno reciproco atto del fatto che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino alla loro naturale scadenza, con applicazione dei livelli retributivi della indennità di posizione e di risultato vigenti.
2. In applicazione dell'art. 13, commi 6, 7, e 8 del CCNL e delle indicazioni fornite dall'ARAN con il parere CFL 209, nonché alla luce di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. n° 80 del 2021 convertito in L. n° 113 del 2021 il Consiglio di Amministrazione potrà definire il percorso e le procedure valutative per le c.d. "progressioni speciale", 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.
3. L'individuazione dei profili oggetto di progressione speciale sarà demandata ad atto organizzativo dell'Azienda.

Art. 11 - 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 (di seguito "PEO", progressioni economiche orizzontali secondo la precedente denominazione), 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" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area di cui alla declaratoria della tabella A al CCNL, 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.
3. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Requisiti di ammissione

- A. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 3 anni nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Area Operatori		Area esperti		Operatori		Area Istruttori		Area Funzionari e E.Q.	
Ex A1		Ex B1		Ex C1		Ex D1			
Ex A2	3 anni	Ex B2	3 anni	Ex C2	3 anni	Ex D2	4 anni		
Ex A3	3 anni	Ex B3	3 anni	Ex C3	3 anni	Ex D3	4 anni		
Ex A4	3 anni	Ex B4	4 anni	Ex C4	4 anni	Ex D4	4 anni		
Ex A5	3 anni	Ex B5	4 anni	Ex C5	4 anni	Ex D5	4 anni		
Ex A6	3 anni	Ex B6	4 anni	Ex C6	4 anni	Ex D6	4 anni		
						Ex D7	4 anni		

- B. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione delle PEO non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 dei punteggi di valutazione annuale, secondo la metodologia della performance vigente nell'Ente. Per il personale proveniente in mobilità da altri enti pubblici, verrà acquisita la valutazione dell'ultimo triennio precedente e si procederà al riparametrare il voto conseguito, al sistema di misurazione dell'Azienda Speciale Consortile Garda Sociale.
- C. Condizione necessaria è 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.
- D. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera A, come di seguito specificato: 6 anni 1%; 7 anni 2%; 8 anni 3%

Procedure selettive e criteri di valutazione

- A. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.

- B. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio, conseguito nell'ultimo triennio precedente a quello oggetto delle PEO, nella scheda di valutazione delle performance, come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.
- C. Verrà stilata una graduatoria dei dipendenti, distinta per ciascuna area professionale. Alla valutazione complessiva di ciascun dipendente sarà applicato un coefficiente di omogeneizzazione, tenuto conto della mediana dei punteggi assegnati nelle singole aree di servizio del dipendente. Il calcolo dovrà essere effettuato nel seguente modo:
- dovranno essere individuati per ogni area i valori mediani delle valutazioni complessive assegnate ai dipendenti da ciascun responsabile titolare di posizione organizzativa per le aree professionali;
 - la valutazione complessiva di ogni dipendente dovrà essere divisa per il valore mediano di categoria e area, come sopra citato.
 - Il risultato del suddetto calcolo dovrà essere utilizzato per elaborare la graduatoria unica comunale di area professionale per le progressioni economiche.
- D. In caso di parità di punteggio finale, avrà precedenza nell'assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente che abbia maturato una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente, all'interno della medesima categoria ed in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore età anagrafica.
- E. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Parte Terza – Istituti particolari

Art. 12 - Incarichi di Elevata Qualificazione

- Presso l'Azienda sono istituite posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale (in precedenza denominate "Posizioni Organizzative" o più semplicemente "PO"), previamente individuate 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, ai sensi dell'art. 16 del CCNL vigente, 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 delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Le modalità di conferimento dell'incarico di EQ, i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di posizione e di risultato, nonché le modalità di revoca anticipata dell'incarico, sono determinati con atto di natura organizzativa approvato dall'Azienda.
 3. Ai titolari di incarico di EQ spettano, oltre il trattamento tabellare, l'indennità di posizione, l'indennità di risultato e i compensi previsti dall'art. 20 del CCNL.

Art. 13 – Turnazioni

L'Azienda non prevede l'attivazione di servizi in turno.

Art. 14 – Reperibilità

1. ABROGATO.

Art. 15 - Orario di lavoro - Flessibilità

Le parti concordano di incontrarsi nel corso del primo trimestre 2024 al fine di sottoscrivere un accordo stralcio per definire nuove modalità di applicazione di tale istituto contrattuale.

Art. 16 - Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. 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, sulla base della volontà del singolo lavoratore ed in funzione della erogazione dei servizi.

Art. 17 – Pausa

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. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Una diversa e maggiore durata della pausa giornaliera (superiore a 10 minuti e inferiore a 30), rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
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 per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 18 - Banca delle ore

1. Le parti concordano di incontrarsi nel corso del primo trimestre 2024 al fine di sottoscrivere un accordo stralcio per definire nuove modalità di applicazione di tale istituto contrattuale.

Art. 19 – Ferie, festività soppresse e festività infrasettimanali

1. Le Parti si danno atto che la festività del Santo Patrono ricade il giorno a novembre - giugno San Carlo Borromeo – Patrono di Salò. Per i dipendenti stabilmente in servizio presso i Comuni dell'ambito tale festività coincide con quella del comune presso il quale prestano il proprio servizio. Non può essere usufruita più di una festività all'anno.
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Ciascun

responsabile di servizio pianifica le ferie dei collaboratori, al fine di garantire il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

3. Qualora le ferie maturate non siano state interamente fruita nell'anno di competenza, dovranno essere usufruite, pena la perdita del diritto, nell'anno successivo alle condizioni di cui all'art. 38 del CCNL.
4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
5. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, dell'art. 7, comma ac), art. 30, comma 5, lettera d), CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario;

Art. 20 - Ferie e riposi solidali

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

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 41 CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 21 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. domanda del dipendente sono concessi permessi (nella modalità e misura previsti dal CCNL) durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, secondo quanto previsto dai CCNL e dalle specifiche disposizioni di legge.
2. La richiesta deve essere preventivamente comunicata al Responsabile di Area il quale, tempestivamente la autorizza, laddove sia dovuta la autorizzazione

Art. 22 - Destinatari e processi della formazione

1. In sede di confronto, si provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, tenuto conto dell'art. 54 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. 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.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. In sede di organismo paritetico possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'0,5% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 23 - Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e l'Azienda. L'Istituto è disciplinato da appositi atti regolamentari approvati dall'Azienda da adottarsi entro il 1° trimestre 2024.

Art. 24 - 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. La prestazione, nel rispetto dell'art. 68 del CCNL sarà possibile previa attivazione del necessario confronto e adozione di specifico atto di organizzazione da parte dell'Azienda.

Art. 25 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno

previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

Parte IV – Trattamenti economici

Art. 26 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico tabellare ed accessorio è disciplinato dal CCNL, così come la costituzione del fondo per il salario accessorio.
2. Annualmente le Parti si impegnano alle relazioni per quanto riguarda la destinazione del fondo per il salario accessorio.
3. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo è indicata nell'allegato A al presente contratto, mentre la destinazione è individuata nell'allegato B.
4. Il Premio correlato alla performance individuale è attribuito al personale secondo quanto previsto dal regolamento per la performance organizzativa.

Art. 27 – Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza dei Responsabili di Area competenti, cui compete la graduazione delle indennità stesse fra i limiti minimo e massimo previsti dal CCNL, nel limite della quota di fondo assegnato all'erogazione delle specifiche indennità.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Le indennità, quindi, non sono riconosciute per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione in relazione alle qualifiche contrattuali.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, da parte dei responsabili di servizio competenti.

8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro

15

1. L'Azienda, ai sensi dell'art. 70 bis CCNL 2016/2018, corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. L'indennità è ripartita su base annua, in base alle giornate in cui si manifestano le condizioni sotto indicate. L'importo effettivo delle diverse indennità sotto indicate, in sede prima applicazione, sarà definito a consuntivo anche in relazione alla disponibilità del fondo, a seguito di apposito accordo stralcio.

A - INDENNITA' DI DISAGIO.

1. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - 1.1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. (A titolo di esempio, la condizione sfavorevole sussiste quanto il dipendente, per indilazionabili esigenze di servizio dovute ad interventi in materia di tutela dei minori, o comunque di soggetti deboli, non possa beneficiare del riposo giornaliero di almeno 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
 - 1.2. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono tali le variazioni del normale orario dell'inizio della prestazione lavorativa antecedenti le ore 7,00 per esigenze connesse al monitoraggio di soggetti inseriti in aziende dal

NIL; il posticipo dell'orario lavorativo oltre le ore 19,00 per non prevedibili esigenze di inserimento di minori in struttura).

1.3. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso raggiungimento della sede di lavoro o al rientro al termine della prestazione lavorativa. Non sono ricompresi gli spostamenti durante l'orario di servizio. A titolo di esempio sono ricompresi nell'ipotesi gli accessi effettuati a comuni o frazioni montane, con tempo di raggiungimento dalla sede dell'azienda o dal proprio domicilio (se più prossimo) superiore a 45 minuti certificati da portali specializzati (www.viamichelin.com o simili)

16

1.4. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo il profilo e/o le categorie professionali di appartenenza.

3. L'attribuzione del beneficio di cui alla presente indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

4. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

5. dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

B - INDENNITA' DI RISCHIO.

1. Si individuano, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

1.1. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- 1.2. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - 1.3. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - 1.4. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
 3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - 3.1. dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
 - 3.2. dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 - 3.3. da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

C – MANEGGIO VALORI.

1. Nell'ente sono presenti dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti contabili".
2. Ai dipendenti che maneggiano valori di cassa per un importo annuale minimo di € 2.582,00, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 viene erogata una indennità giornaliera così graduata:
 - 2.1. per coloro che maneggiano valori fino ad un importo medio mensile di € 1.033,00 l'indennità è pari ad € 1,03,
 - 2.2. per coloro che maneggiano valori oltre tale importo mensile, è pari ad € 1,55.
3. L'indennità è riconosciuta a condizione che l'importo sia verificabile con le ricevute rilasciate e sottoscritte dallo stesso dipendente e compete per le sole giornate

lavorative in cui il lavoratore è adibito a maneggio valori. Il responsabile del servizio attesta i giorni in cui il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio.

4. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa e individuale.
5. In caso di cumulo di attività (disagiate+maneggio valori), l'indennità giornaliera non potrà in ogni caso superare il valore massimo di contratto previsto dall'art. 84, comma 1, del CCNL.

Art. 29 Riconoscimento maggiorazioni orarie per attività prestate nel giorno di riposo settimanale e maggiorazioni orarie per lavoro ordinario notturno, festivo, e festivo notturno art. 24 CCNL 14/09/2000

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio:

- non usufruisce del giorno di riposo settimanale viene corrisposto il trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000;
- in mancanza di turnazione, viene chiamato a prestare attività lavorativa in via ordinaria, in periodo notturno, notturno festivo o in giornata festiva, viene corrisposto il trattamento economico previsto dall'art. 24, c. 5 del CCNL 14.09.2000.

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto in sede di destinazione del fondo (allegato B) si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 30 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che 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 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f), una indennità complessivamente di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabile anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al

- Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione della normativa anticorruzione;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di funzioni di assistente sociale nell'ambito del servizio tutela dei minori;
 - e. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (inclusi inserimenti in azienda di soggetti fragili e vulnerabili);
 - f. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi con funzioni specifiche delegate dalla EQ o dal DG;
 - g. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - h. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - i. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - j. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 36 del 2023 (se non attribuite a EQ o DG);
 - k. specifiche responsabilità per l'effettuazione delle verifiche e operazioni conseguenti agli affidamenti ai sensi del D.lgs. 36/2023, incluse le pubblicazioni richieste per legge;
 - l. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Responsabile del servizio segreteria e contratti;
2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali, oltre quanto già indicato nel comma 1 del precitato art. 84:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Direttore generale, sentita la Conferenza dei Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità e responsabilità di procedimenti. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
- c) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ ai sensi del comma 2 del presente articolo, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, secondo i seguenti criteri:
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni), caratterizzati da istruttorie di particolare complessità, con autonomia funzionale, formalmente attribuita dal Direttore generale, previa relazione del Responsabile di Settore: € 500,00 per ogni figura individuata.
 - Coordinamento dipendenti (di qualifica pari/inferiore per un n° minimo di 3 unità) in misura proporzionale al numero di personale gestito (minimo 3 persone = indennità minima € 600,00; 10 dipendenti e oltre = indennità massima € 2.000,00; in proporzione da 3 a 10).
3. Ad ogni dipendente possono essere attribuite più indennità per specifiche responsabilità nel limite del compenso massimo di € 3.000 (o € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ).
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

art. 31 - Compensi previsti da norme di legge

1. Norme di legge e/o regolamentari, in attuazioni di disposizioni di legge, possono riconoscere al personale dell'azienda, ulteriori compensi e/o indennità.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dalle norme e/o negli appositi regolamenti comunali, con atto del Direttore generale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dal Consiglio di Amministratore, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 80 del CCNL.
 7. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - atto di organizzazione da approvare da parte del Consiglio di Amministrazione.

Art. 32 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti dall'Azienda, approvato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore EQ.

Art. 33 - Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, (al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" eventualmente previsto), vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel

- documento di programmazione esecutiva approvato annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
 3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
 4. Il riparto delle risorse disponibili avviene considerando, oltre alla valutazione espressa mediante le allegate schede di valutazione individuale, diversificate in base alle categorie di appartenenza del personale, anche i seguenti elementi:
 - a) coefficiente collegato alla categoria:
 - 100 Area degli Operatori
 - 110 Area degli Operatori esperti
 - 120 Area degli Istruttori
 - 130 Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
 - b) periodo di servizio svolto nel corso dell'anno;
 - c) eventuali prestazioni a tempo parziale.
 5. Partecipano all'incentivo i lavoratori individuati all'art. 1, comma 1 del presente CCDI che hanno prestato servizio, presso il l'Azienda, **per almeno 6 mesi continuativi nel corso dell'anno.**
 6. Al fine di determinare il periodo di servizio ritenuto utile per la definizione della performance individuale, dai 365 giorni verranno detratte le assenze effettuate a qualsiasi titolo ad eccezione di quelle relative a :
 - ferie,
 - festività soppresse,
 - lutto,
 - donazione sangue,
 - recupero straordinario,

- recupero riposo settimanale non fruito
 - infortuni
 - Legge 104/92 (art. 33)
7. Non partecipano alla distribuzione della produttività i dipendenti che hanno conseguito una valutazione inferiore al 61% della valutazione massima attribuibile (comportamento+performance).
 8. Rimangono esclusi, altresì, i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati sospesi dal servizio e dalla retribuzione a seguito di provvedimento disciplinare.

Art. 33 bis - Premio correlato alla performance individuale – riassorbimento del superminimo ex CCNL UNEBA

Il valore teorico (individuale) del premio correlato alla performance individuale dei dipendenti titolari di assegno ad personam ai sensi dell'accordo di armonizzazione sottoscritto in data 10/1/2022 è incrementato nella misura del 50% dell'importo della quota riassorbita dagli aumenti contrattuali tabellari che saranno sottoscritti successivamente alla data di approvazione del presente accordo. L'erogazione delle somme è effettuata con le modalità dell'art. 33, primo comma.

Per i dipendenti titolari di elevata qualificazione di cui all'art. 12 le somme, determinate in base al criterio del comma precedente, confluiscono nell'indennità di risultato.

Art. 34 - Maggiorazione del premio individuale

Le modalità di applicazione della maggiorazione del premio individuale saranno oggetto di apposito accordo da stipularsi entro il primo trimestre 2024. Pertanto non si terrà conto di detta distinzione nella ripartizione dei premi per il 2023.

Art. 35 – Costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate

1. Le parti si danno reciproco atto che il fondo per le risorse decentrate, per sua natura, viene costituito e destinato annualmente e si impegnano, nel rispetto delle norme contrattuali nazionali e del presente contratto decentrato, a comportamenti in buona fede e correttezza per le relazioni sindacali in proposito.
2. La costituzione del fondo in questione per l'anno 2023 è indicata nell'allegato A al presente, mentre la destinazione viene individuata nell'allegato B.

Parte VI – Norme finali

Art. 36 – Rinvio

1. In sede di destinazione delle risorse del Fondo, la quota che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui agli articoli 28, 29 e 30 è destinata al finanziamento dei compensi per la premialità di cui agli articoli 33 (performance individuale). In tale quota confluiscono, nell'anno di riferimento, i residui eventualmente prodotti sulle singole quote di risorse destinate ad altre finalità, che verranno ridistribuiti con i criteri previsti al successivo art. 6. Fanno eccezione le risorse vincolate a specifiche finalità.
2. Nelle more della sottoscrizione dei successivi Accordi annuali di parte economica, conserveranno comunque efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:
 - indennità di turno (eventuali);
 - indennità di reperibilità (eventuali);
 - le maggiorazioni orarie;
 - le indennità per condizioni di lavoro;
 - le indennità per specifiche responsabilità.
3. Per quanto non previsto nel presente Accordo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti al momento dell'applicazione dei singoli istituti.
4. In caso di rettifica della costituzione del Fondo dovuta a eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale, verrà automaticamente rideterminato l'importo destinato alla performance individuale.

Art. 37 – Welfare integrativo aziendale.

1. La determinazione delle risorse e la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti in applicazione dell'art. 82 del CCNL sarà oggetto di specifico accordo.

Art. 38 – Approvazione e ratifica

1. La presente ipotesi di accordo decentrato, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL, all'esame del Collegio dei Revisori dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi.
2. In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.

3. In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione consiglio di amministrazione dell'Azienda, il contratto potrà essere sottoscritto definitivamente.
4. Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013 tale accordo sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Salò, _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.

Manuela COLLA _____

Loredana LEONESIO _____

Gianpaolo ZUBANI _____

Rossana Damiani _____

Viviana CONTIERO _____

OO.SS.

CISL/FPS Gianmarco Pollini _____

CGIL/FP Diego Sinis _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Per l'Azienda Speciale Consortile Garda Sociale:

Davide Boglioni _____

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE GARDA SOCIALE

VOCI COSTITUTIVE	Parziali	Totali
RISORSE GIA' DESTINATE DA ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE 11/01/2022		100.768,50
Risorse da destinare da accordo di armonizzazione per anno 2022 (1000 Eur per dipendente)		37.111,11
integrazione da accordo di armonizzazione per anno 2023 (500 Eur per dipendente, assorbenti gli incrementi CCNL 2022)		18.500,00
Lavoro straordinario		
....		
Totale		156.379,61

ALLEGATO "B" - DESTINAZIONE

VOCI COSTITUTIVE	Parziali	Totali
FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE		64.647,01
Retribuzioni di posizione	26.000,00	
Retribuzione di risultato	4.220,00	
Assegni ad personam	34.427,01	
FONDO PER FINANZIAMENTO ASSEGNI AD PERSONAM RIASSORBIBILI		19.721,49
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'		29.900,00
Da accordo di armonizzazione	16.400,00	
Integrazioni da accordo con i responsabili (30/03/2022)		
area tutela (2 posizioni, da integrare)	5.000,00	
area NIL-Agenzia Lavoro (2 posizioni, da integrare)	5.000,00	
area segreteria (1 posizione, da integrare)	2.500,00	
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (stimato)		10.000,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO		(...)
FONDO PREMIO DI PRODUZIONE (differenza)		33.111,11
Totale		156.379,61

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che la ripartizione delle somme stanziata a titolo di premio di produzione in sede di accordo di armonizzazione per il passaggio dal CCNL UNEBA al CCNL Funzioni Locali, per il valore di € 37.111.11 annue, di competenza degli anni 2022 e 2023 sarà effettuata proporzionalmente, similmente a quanto previsto dall'accordo regionale per l'applicazione del CCNL UNEBA, sulla base dei soli criteri previsti dall'art. 33, comma 4 del presente Accordo decentrato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Salò, _____,

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.

Manuela COLLA _____

Loredana LEONESIO _____

Gianpaolo ZUBANI _____

Rossana Damiani _____

Viviana CONTIERO _____

OO.SS.

CISL/FPS Gianmarco Pollini _____

CGIL/FP Diego Sinis _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Per l'Azienda Speciale Consortile Garda Sociale:

Davide Boglioni _____