

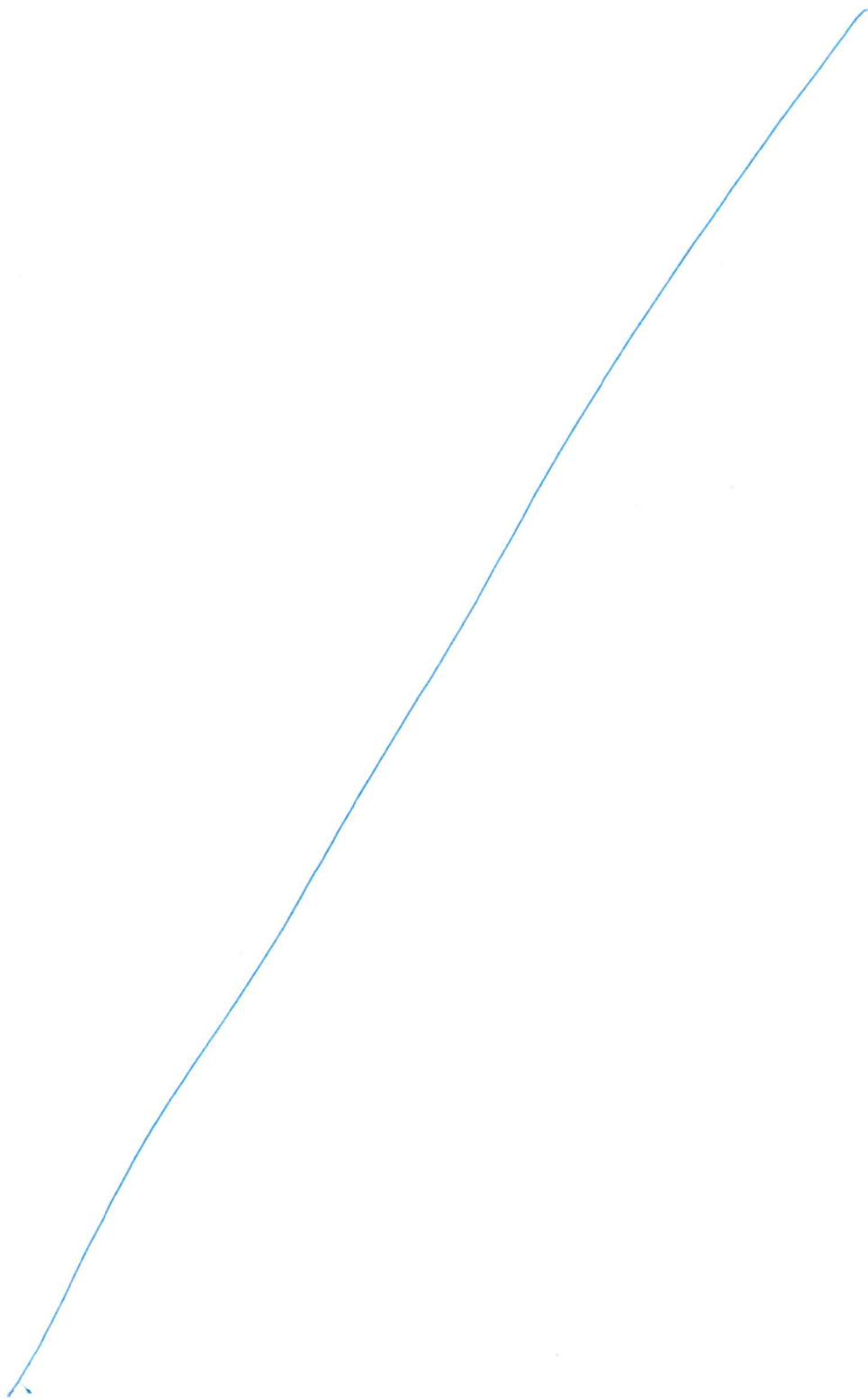
PREINTESA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) RELATIVO AL PERSONALE DI ATO-MB PER IL TRIENNIO 2023-2025

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI -----	3
Articolo 1. Oggetto e obiettivi -----	3
Articolo 2. Ambito di applicazione -----	3
Articolo 3. Durata, decorrenza, disciplina transitoria -----	3
Articolo 4. Verifiche dell'attuazione del contratto -----	3
Articolo 5. Interpretazione autentica dei contratti integrativi -----	3
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	4
Capo I – Risorse e Premialità -----	4
Articolo 6. Quantificazione delle risorse -----	4
Articolo 7. Strumenti della premialità -----	4
Articolo 8. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie -----	4
Articolo 9. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance -----	4
Articolo 10. Criteri generali per la Progressione economica all'interno delle aree -----	5
Capo II - Performance organizzativa e individuale -----	7
Articolo 11. - Premio correlato alla performance organizzativa -----	7
Articolo 12. - Premio correlato alla performance individuale -----	7
Articolo 13. - Maggiorazione del premio individuale -----	8
Capo III – Disciplina delle indennità -----	9
Articolo 14. Principi generali -----	9
Articolo 15. Misure e criteri per indennità correlata a condizioni di lavoro (art. 70-bis - CCNL 2016-2018 e 84-bis CCNL 2019-2021) -----	9
Articolo 16. Criteri generali delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1 - CCNL 2019-2021) -----	10
Capo IV - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione di Elevata Qualificazione -----	11
Articolo 17. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni di Elevata Qualificazione -----	11
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	12
Capo I. Istituti correlati all'orario di lavoro -----	12
Articolo 18. 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 (art. 36 - CCNL 2019-2021) -----	12
Articolo 19. Lavoro straordinario -----	12
Capo II. Disposizioni particolari -----	13
Articolo 20. Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m - CCNL 2019-2021) -----	13
Articolo 21. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. b e art. 82 CCNL 2019-2021) -----	13

Articolo 22. Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro-----	13
Articolo 23. Lavoro agile-----	13
Articolo 24. Ferie solidali-----	14
Articolo 25. Formazione del personale-----	14
Articolo 26. Innovazioni tecnologiche (art. 7, c. 4, lett. t CCNL 2019-2021)-----	14



Titolo I - Disposizioni generali

Articolo 1. Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Articolo 2. Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Azienda, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Articolo 3. Durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e ha durata triennale, sia per la parte normativa che economica. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal CCI, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio dell'Azienda.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano che le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Articolo 4. Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto.

Articolo 5. Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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



Titolo II -Trattamento economico accessorio del personale

Capo I – Risorse e Premialità

Articolo 6. Quantificazione delle risorse

1. Le risorse di parte stabile del fondo sono state determinate con il precedente CDI stipulato nel 2021 e precisamente moltiplicando il valore medio della retribuzione accessoria, esclusi gli straordinari. A queste sono state aggiunte tutte le integrazioni previste dall'art. 79 commi 1 e 2 determinando una media pari a €. 5.478,96 per le unità di personale dipendente a tempo indeterminato, escluso il personale incaricato di posizione di Elevata Qualificazione.
2. Le risorse di parte variabile del fondo vengono incrementate con la seguente modalità:
 - a) per le unità di personale a tempo determinato, in sede di prima applicazione, di un importo pari a quanto stabilito nel comma 1 del presente articolo; successivamente, verrà calcolata la quota media per ogni contratto di durata non inferiore a sei mesi;
 - b) con gli eventuali risparmi del fondo destinato al lavoro straordinario, come indicato all'art 21 del presente CCI; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.
3. Le risorse stabili possono essere incrementate o portate in decremento in caso di assunzioni o di una riduzione stabile dell'organico aziendale nella misura annua di cui al comma 1 o rapportata ai mesi di avvenuta variazione.
4. Le parti prendono atto che il Fondo per le risorse decentrate annualmente costituito potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Le risorse necessarie per il personale incaricato di posizione di Elevata Qualificazione, esclusivamente per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, continuano ad essere poste a carico del bilancio dell'Azienda e sono determinate annualmente con l'approvazione del bilancio economico di previsione.

Articolo 7. Strumenti della premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti aziendali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021;
 - d) welfare integrativo di cui all'art. 84 del CCNL e successivo articolo del presente contratto --
 - e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - f) progressioni economiche orizzontali (PEO), sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10 e relativo allegato.

Articolo 8. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - a. progressioni economiche all'interno delle aree;
 - b. indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili in quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021.
4. Le risorse stanziare e non distribuite, vengono destinate ad integrazione del welfare di cui al successivo art. 21;

Articolo 9. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità

- e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Azienda.
2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Azienda e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 3. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Consiglio di Amministrazione che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI;
 4. Le parti concordano che una percentuale significativa non inferiore al 30% del fondo di parte stabile sia destinata ad incentivare la performance organizzativa e individuale.
 5. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
 6. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Articolo 10. Criteri generali per la Progressione economica all'interno delle aree

1. A norma dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le selezioni potranno essere effettuate annualmente, con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
3. Vengono fissati i seguenti vincoli alle risorse economiche del fondo:
4. le risorse destinate al riconoscimento di nuove progressioni economiche, saranno definite in sede di contrattazione annuale;
5. al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 40% l'importo massimo complessivo, nell'arco di tempo di riferimento, della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata alle progressioni economiche, comprensivo della quota già destinata a tale scopo.
6. I requisiti di partecipazione sono i seguenti:
7. per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
8. non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio hanno ottenuto una media inferiore o uguale a 8 su 10 dei punteggi di valutazione assegnati nella Scheda di valutazione della performance, sezione comportamenti organizzativi;
9. non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che negli ultimi due anni hanno avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
10. La progressione economica all'interno di ciascuna area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai seguenti criteri:
11. risultati dei comportamenti organizzativi rilevati dalla media aritmetica semplice delle valutazioni della performance dell'ultimo triennio (peso % = 40);
12. professionalità acquisita nell'area nella categoria di attuale appartenenza, intesa quale anzianità maturata presso ATO Monza e Brianza, altri ATO o altri enti pubblici con competenze coerenti con quelle dell'Azienda (peso % = 10);
13. professionalità espressa, intesa quale insieme di ulteriori conoscenze, competenze e capacità che motivino la progressione di carriera (peso % = 50) da valutare da parte del Direttore, su proposta dell'incaricato di posizione di Elevata Qualificazione di riferimento in base ai seguenti parametri (ogni parametro max 10 punti):

Elementi della professionalità espressa	Descrizione
<i>Conoscenze espresse (SAPERE)</i>	Consapevolezza e comprensione di atti o informazioni ottenute attraverso l'esperienza o l'apprendimento (a posteriori), ovvero tramite l'introspezione (a priori)
<i>Competenze tecniche espresse (SAPER FARE)</i>	Ciò che si dimostra di saper fare (anche intellettualmente) in modo efficace, in relazione ad un determinato ruolo e in un dato ambito professionale. Il risultato dimostrabile ed osservabile di una competenza espressa è la prestazione o la performance.
<i>Capacità di relazione espressa (SAPER ESSERE)</i>	Capacità di relazionarsi in modo coerente al proprio ruolo nei confronti degli stakeholder interni e/o esterni
<i>Capacità di problem solving espressa</i>	Capacità di intervenire con efficacia e prontezza nel risolvere situazioni problematiche, imprevisti e urgenze, dimostrando iniziativa e capacità di risoluzione dei problemi. Capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando le eventuali criticità e le possibili azioni correttive.
<i>Capacità di esprimere una lettura sistemica delle situazioni giuridiche e fattuali.</i>	Capacità di visione olistica di norme e accadimenti e spinta a non limitarsi ad interpretare atti e fatti in modo settoriale, letterale e non trasversale e sistemico.



Capo II - Performance organizzativa e individuale

Articolo 11. - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa, deliberate dal Consiglio di amministrazione all'interno del Piano performance, in misura non superiore al 25% della quota destinata alla c.d. produttività, vengono erogate in base al raggiungimento dei target degli indicatori di performance definiti nel Piano performance, approvato annualmente dall'Azienda solo se questi sono conseguiti almeno nella misura del 75%.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati, a consuntivo, sulla base delle risultanze della Relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione e approvata dal Consiglio di amministrazione, e della successiva valutazione effettuata dal Nucleo stesso.
3. Il premio correlato alla performance organizzativa è riparametrato ai giorni di presenza, computati come stabilito nel Sistema premiale dell'Azienda, ed all'orario settimanale secondo le stesse modalità indicate all'articolo successivo per il premio correlato alla performance individuale.
4. Tenuto conto di quanto stabilito al comma 1 del presente articolo, le risorse stanziare a tale premialità e non erogate, vengono destinate alla performance individuale.

Articolo 12. - Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "maggiorazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 13, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali/di gruppo predefiniti, nonché in relazione ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente valutatore, secondo quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance e anche sulla base delle risultanze della Relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione e approvata dal Consiglio di amministrazione.
3. Come previsto nell'art. 6 del presente contratto integrativo, 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 fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "maggiorazione del premio individuale" di cui al successivo art. 13, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p * p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria parametri di ponderazione individuali

p.i. = punteggio di ponderazione individuale.

5. I parametri per il calcolo del punteggio di ponderazione sono costituiti da:
 - valutazione complessiva conseguita;
 - coefficiente espressivo del periodo di servizio: la presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo dai 365 naturali i giorni effettivi di assenza (ad es. festività, domeniche, ecc.), con l'eccezione delle assenze per i permessi retribuiti nella stessa percentuale della retribuzione garantita, infortuni e le assenze per maternità o malattia in caso di terapia salvavita.

- Per quanto riguarda la maternità facoltativa essa viene riparametrata in misura proporzionale al trattamento economica percepito;
- coefficiente corrispondente alla percentuale di part time solo in caso di part-time orizzontale (per il part-time verticale sono già decurtati i giorni di assenza);
 - coefficiente parametrico di area ($B = 0,76$; $C=0,84$; $D=1$) che rappresenta la fascia in cui si colloca il punteggio di valutazione di ciascun dipendente come da sistema premiale.
6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo indeterminato, determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Articolo 13. - Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 2019-2021 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) alle risorse destinate per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta una quota percentuale del 5% da destinare all'incentivo di cui all'art. 80 del CCNL 2019-2021 (Importo A);
 - b) ultimata la valutazione del personale, e definito il premio per la performance, si individua il valore medio pro capite dei premi attribuiti (Importo B);
 - c) ottenuto detto valore medio pro capite, si quantifica il valore della maggiorazione del premio individuale, nella misura del 30% dell'importo B (importo C);
 - d) l'importo C verrà corrisposto a due dipendenti di ruolo in servizio all'1/1 di ogni singolo anno, e che abbiano ottenuto una valutazione, per la parte dei comportamenti organizzativi, pari o superiore a 9;
 - e) Nel rispetto del principio di rotazione, non verrà erogata la maggiorazione all'avente diritto che già sia stato destinatario della stessa nell'anno precedente;
 - f) in caso di parità di punteggio o di incapienza dell'importo A, si procederà premiando secondo le seguenti priorità:
 - media più alta delle valutazioni anno di riferimento e anno precedente;
 - media più alta delle valutazioni anno di riferimento e biennio precedente;
 - media più alta delle valutazioni anno di riferimento e triennio precedente;
 - anzianità presso l'Azienda.

Capo III – Disciplina delle indennità

Articolo 14. Principi generali

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 e non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore Generale e può avvenire su indicazione dell'incaricato di posizione di Elevata Qualificazione di riferimento.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dalla data di sottoscrizione del presente CCI.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo saranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 12 del presente contratto nell'anno di competenza.

Articolo 15. Misure e criteri per indennità correlata a condizioni di lavoro (art. 70-bis - CCNL 2016-2018 e 84-bis CCNL 2019-2021)

1. L'ente corrisponde un'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. Viene definita condizione di **disagio** a cui riconoscere la relativa indennità, una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare incidente sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. La condizione di disagio non può essere riconosciuta in modo generalizzato in relazione alla mera appartenenza ad una data area o profilo professionale.
3. L'Azienda, al momento, non individua situazioni di lavoro che rilevino condizioni di disagio.
4. Sono considerate attività a **rischio** quelle prestazioni di lavoro che comportano potenzialmente continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. La condizione di rischio non può essere riconosciuta in modo generalizzato in relazione alla mera appartenenza ad una data area o profilo professionale e rappresenta una condizione oggettiva connessa alle modalità specifiche, al luogo o all'ambiente nel quale la prestazione viene resa.
6. L'Azienda, al momento, non individua situazioni di lavoro che rilevino condizioni di rischio.
7. Le parti convengono che l'indennità di **maneggio valori** da parte dell'agente contabile sia attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata con cadenza mensile, rilevata dal sistema rilevazione presenze, fatta salva contraria indicazione del responsabile. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Direttore generale sulla base delle presenti disposizioni.
8. L'Azienda, al momento, non ha individuato agenti contabili.
9. L'importo delle indennità relative alle fattispecie di cui al comma 1 del presente articolo, sarà commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e verrà computato nel modo seguente:

- a) disagio, € 1 (uno);
- b) rischio, € 1,5 (uno e mezzo) al giorno;
- c) maneggio valori € 1,55 (uno e cinquantacinque) al giorno.

Articolo 16. Criteri generali delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1 - CCNL 2019-2021)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, c. 1 - CCNL 2019-2021, qualora attivata, viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità individuate dal Direttore generale con atto scritto e motivato, 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;
 - b) possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di posizione di E.Q., in quanto preposti allo svolgimento di attività/compiti di particolare importanza organizzativa e gestionale, anche in relazione alla complessità dei procedimenti amministrativi di riferimento;
 - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
2. L'indennità per specifiche responsabilità non può essere riconosciuta in modo generalizzato in relazione alla mera appartenenza ad una data area o profilo professionale.
3. Il Direttore generale, sentita l'incaricato di posizione di Elevata Qualificazione di riferimento, considererà al fine dell'individuazione delle "specifiche responsabilità" i seguenti parametri funzionali allo loro collocazione nelle fasce di punteggio sotto riportate:
 - autonomia operativa;
 - grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - grado di responsabilità di coordinamento e realizzazione piani di attività;
 - livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse;
 - complessità normativa di riferimento;
 - responsabilità di sistemi relazionali complessi.

A detti parametri verrà assegnato un punteggio da 1 a 5. In funzione del punteggio raggiunto l'indennità viene valorizzata come segue:

Da 28 a 30 Punti	= € 4.000,00;
Da 24 a 27 Punti	= € 3.000,00;
Da 20 a 23 Punti	= € 2.000,00;
Da 17 a 19 Punti	= € 1.500,00;
Da 14 a 1468 Punti	= € 1.000,00;
Da 10 a 13 Punti	= € 500,00;

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 e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando i sopra elencati fattori. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in base ai mesi di effettivo servizio prestato (con riferimento alla decorrenza/termine incarico è "mese di servizio prestato/utile" quello lavorato per almeno 15 giorni naturali e consecutivi) e vengono erogate mensilmente.



**Capo IV - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di
Posizione di Elevata Qualificazione**

Articolo 17. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni di Elevata Qualificazione

1. Per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione di Elevata qualificazione (E.Q.) vengono definiti i seguenti criteri generali:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato tutti gli incaricati Posizione di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 20 per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime figure;
 - b) la quota per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, come determinata sulla base dei criteri della precedente lettera a) viene ripartita in termini di retribuzione potenziale tra le singole posizioni organizzative secondo i seguenti passi logici:
 - si considerano la complessità delle singole posizioni in esito alla relativa graduazione nonché la complessità degli obiettivi individuali, come pesati secondo i criteri espressi dal Sistema di misurazione e valutazione;
 - si determina, in sede di approvazione del Piano performance, la rilevanza % dei due criteri espressi al punto precedente;
 - si considera la % dei pesi di ciascuna posizione sul totale dei pesi di tutte le posizioni;
 - si determina eventualmente, in sede di approvazione del Piano performance, la % del peso degli obiettivi di ciascuna posizione sul totale del peso di tutti gli obiettivi.
 - Si determina la quota del fondo di risultato che deriva dall'applicazione delle % di cui sopra, relativamente alla posizione e agli obiettivi e si sommano al fine di ottenere il premio individuale potenziale.
 - c) Il premio di risultato non può superare il 30% dell'indennità di posizione organizzativa.
 - d) In caso di assunzioni/cessazioni nel corso dell'anno, si procederà ad una riparametrazione, tenendo conto dei mesi effettivamente svolti.
 - e) Per gli incarichi ad interim, alla posizione E.Q. incaricata nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico:

Titolo III -Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Capo I. Istituti correlati all'orario di lavoro

Articolo 18. 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 (art. 36 - CCNL 2019-2021)

1. È consentito al personale dipendente di fruire dell'orario flessibile a tutto il personale nelle fasce orarie previste nei commi seguenti; il recupero della flessibilità negativa potrà essere effettuato o tramite prolungamento dell'orario di uscita nella stessa giornata o nei giorni successivi.
2. La presenza in servizio prima delle ore 08:00, non viene registrata ai fini della prestazione lavorativa.
3. La flessibilità oraria, per gli incaricati di posizione di E.Q, è di 02 ore posticipata in entrata e anticipata in uscita.
4. La flessibilità oraria, per i dipendenti non incaricati di posizione di E.Q è di 01.30 ore posticipata in entrata e di 30 minuti di anticipo in uscita rispetto all'orario teorico e si applica a tutte le tipologie di orario lavorativo anche ai part-time.
5. La flessibilità positiva e negativa si compensa automaticamente nel mese di riferimento. I saldi positivi saranno automaticamente azzerati a fine mese.
6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di questo articolo, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con la posizione E.Q di riferimento.
7. Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro settimanale di 36 ore, nell'utilizzo della flessibilità deve essere rispettato l'orario di lavoro mensile e il venire meno a tale obbligo prefigura un comportamento illegittimo, quindi passibile di sanzioni disciplinari.
8. Qualora si dovessero verificare chiusure mensili con flessibilità negativa, non recuperata come da commi precedenti, si procederà con l'immediata decurtazione stipendiale oltre ad eventuali segnalazioni ai fini disciplinari.

Articolo 19. Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario per essere considerato tale deve rispondere alle seguenti prerogative:
 - a) deve essere autorizzato preventivamente dal Direttore o dagli incaricati di Posizione di E.Q. di riferimento a seguito di richiesta motivata;
 - b) deve avvenire oltre l'orario ordinario di lavoro per almeno 30 minuti.
2. Al personale che abbia effettuato prestazioni straordinarie debitamente e preventivamente autorizzate dovrà essere erogato il compenso previsto per tali prestazioni, nei limiti delle disponibilità di budget riservato a tale titolo, o a richiesta, potrà essere autorizzato il recupero del credito orario.
3. L'utilizzo di tali ore come recupero deve avvenire entro il mese successivo attraverso modalità definite dal Direttore o dagli incaricati di Posizione di E.Q. di riferimento.
4. Gli straordinari posti a recupero posso essere utilizzati anche per giornate intere fino ad un massimo di 3 giorni annui compresi i giorni di chiusura obbligatoria della sede disposti dal Direttore.
5. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.
6. Le prestazioni straordinarie, in caso di necessità e urgenza o a fronte di eventi imprevedibili, devono essere rese dal personale interessato al servizio.
7. Il fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario è quantificato annualmente nella misura massima del 2% della spesa del personale dipendente (parte fissa esclusa quella accessoria) dell'anno precedente escluse le Posizioni Organizzative.
8. La quota annua non utilizzata per la liquidazione del lavoro straordinario è destinata ad incrementare la quota destinata alla produttività dell'anno successivo.



Capo II. Disposizioni particolari

Articolo 20. Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m - CCNL 2019-2021)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 2019-2021, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - b) l'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
 - c) l'Azienda deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
 - d) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008 e ss.mm.ii., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli concernenti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età e provenienza da altri Paesi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Articolo 21. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. b e art. 82 CCNL 2019-2021)

1. L'Azienda, in applicazione dell'art. 7, c. 4, lett. b 82 CCNL 2019-2021 ha approvato nel 2021 l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale a favore del personale dipendente, mettendo a disposizione risorse finanziarie per tali finalità pari a € 500,00 annuo per ogni dipendente a tempo indeterminato oltre ad eventuali quota parte del Fondo di cui al precedente art. 12, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa annua relativa alla parte economica.

Articolo 22. Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna ad assumere le politiche di genere quale elemento di valore nello sviluppo del personale, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione, della attuazione e monitoraggio dei principi di pari opportunità, della prevenzione del mobbing, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze.
2. L'Azienda si impegna, mediante un confronto costante, a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di miglioramento dell'ambiente di lavoro.
3. L'Azienda, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto ad uguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Articolo 23. Lavoro agile

1. L'Azienda ha promosso il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale alla convergenza tra gli obiettivi aziendali e quelli dei dipendenti tesi a conciliare i tempi di vita e lavoro.
2. Il lavoro agile è rivolto, per la tipologia delle attività individuate, a tutto il personale dell'Azienda nel rispetto delle norme a tutela della salute e sicurezza nel lavoro.
3. L'applicazione del lavoro agile prevede la stipula di un accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, che prevede le modalità per il regolare svolgimento dello stesso.

4. Ciascun accordo individuale di lavoro agile deve essere valutato ai fini della effettiva fattibilità della prestazione lavorativa a distanza e della congruità delle condizioni di sicurezza.

Articolo 24. Ferie solidali

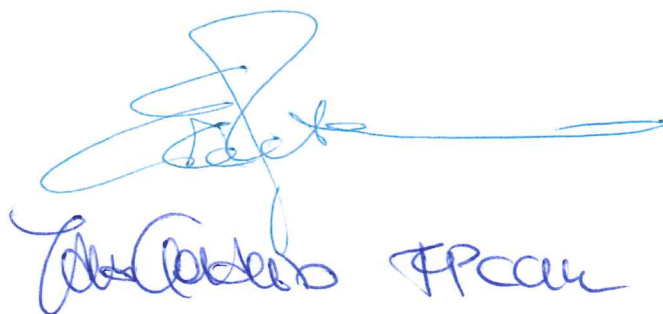
1. Si concorda di dare applicazione al beneficio previsto dal comma 1 dell'art. 30 del CCNL 2016-2018 e che lo stesso possa essere esteso a tutti i componenti del nucleo familiare qualora previsto in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Articolo 25. Formazione del personale

1. Per quanto riguarda la formazione del personale si rimanda a quanto previsto dal capo V del CCNL 2019-2021.

Articolo 26. Innovazioni tecnologiche (art. 7, c. 4, lett. t CCNL 2019-2021)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2019-2021, ci si accorda per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:
 - a) si prende atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Azienda in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
 - b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di appositi strumenti tecnologici.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a long horizontal line, and the name 'Antonio P. P. P.' written below it.