

Allegato 3



PROVINCIA DI AVELLINO

PREINTESA

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

GIURIDICO 2023-2025
ECONOMICO 2023

Sommario

Articolo 1 – Oggetto	2
Articolo 2 – Ambito di applicazione.....	2
Articolo 3 – Durata e Revisione	2
Articolo 4 – Costituzione fondo risorse decentrate 2023	2
Articolo 5 – Utilizzo del fondo risorse decentrate(Art. 80 CCNL 2019-2021)	3
Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale e criteri per l’attribuzione (Art. 81 CCNL 2019-2021)	3
Articolo 7 - Progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 2019-2021)	4
Articolo 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2019-2021)	5
Articolo 9 – Servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)	7
Articolo 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)	7
Articolo 11 - Indennità di reperibilità e oneri connessi (art. 24, CCNL 2016-2018)	7
Articolo 12 – Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 2019-2021)	8
Art. 13 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi performance e retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. (art. 7, comma 4, lettera j) e art. 20, lettera h, CCNL 2019-2021)	9
Articolo 14 – Orario di lavoro (art. 29 CCNL 2019-2021).....	9
Articolo 15 - Flessibilità dell’orario di lavoro (art 36 CCNL 2019-2021).....	10
Articolo 16 – Turnazioni e maggiorazione oraria (art. 30 CCNL 2019-2021).....	10
Articolo 17 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2019-2021).....	12
Articolo 18 - Trattamenti accessori fissati per legge.....	13
Articolo 19 - Indennità ad personam ex VIII q. f.....	13
Articolo 20 - Performance e Produttività.....	13

Allegato Risorse economiche 2023

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, giuridico 2023- 2025 - economico 2023.
2. Le norme contenute nel presente CDI rispecchiano esaurientemente gli indirizzi forniti dall'Organo politico.
3. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa 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.
4. Gli stanziamenti relativi ai vari istituti sono indicativi di una stima presunta, pertanto suscettibili di eventuali integrazioni in aumento e/o in diminuzione sulla base del reale utilizzo degli stessi. Eventuali prelievi non previsti, verranno garantiti dal fondo relativo alla performance collettiva.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'EAV Provincia di Avellino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato ed assunto temporaneamente ex art. 90, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Articolo 3 – Durata e Revisione

1. Il presente CDI ha durata triennale decorrente dal 01/01/2023 al 31/12/2025. 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. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo giuridico.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Decentrato Integrativo
6. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate, il CDI ha durata annuale.

Articolo 4 – Costituzione fondo risorse decentrate 2023

1. Il fondo delle risorse rimesse alla contrattazione decentrata integrativa anno 2023 è stato costituito con apposite determinazioni dirigenziali. Con altrettante determinazioni saranno costituiti i fondi per le annualità successive.
2. Per la prima annualità il fondo oggetto di contrattazione è pari a € 708.628,81. Tale importo non tiene conto dell'importo destinato a lavoro straordinario, di quello relativo agli incarichi di E.Q., agli

incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge nonché della quota stabile già vincolata e non oggetto di contrattazione (P.E.O. storicizzate, Indennità di Comparto, Indennità ex VIII QF).

3. La Provincia si riserva annualmente di valutare l'adeguamento del Fondo in conformità all'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 2019-2021.

Articolo 5 – Utilizzo del fondo risorse decentrate (Art. 80 CCNL 2019-2021)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1 del CCNL le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - erogazione dei premi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis (CCNL 2016-2018) e indennità di servizio di cui all'art. 100 (CCNL 2019-2021);
 - indennità di reperibilità;
 - indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 (CCNL 2019-2021);
 - differenziali stipendiali (progressioni economiche tra le aree);
 - welfare integrativo.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale e criteri per l'attribuzione (Art. 81 CCNL 2019-2021)

1. Le parti concordano che ai dipendenti di ruolo che conseguono la valutazione più elevata, intendendosi per valutazione più elevata quella che va da 97 a 100, viene assegnata una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale secondo i seguenti criteri:
 - la percentuale di differenziazione del premio individuale viene stabilita in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - il numero massimo di personale cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale, con esclusione dei titolari di incarichi di E.Q., che conseguano nell'anno le valutazioni più elevate.
2. Definita la percentuale del personale cui può essere assegnata la maggiorazione, vengono individuate le unità potenzialmente interessate secondo la seguente formula:

$$\mathbf{N. \text{destinatari} = \sum \text{dip con valutazione maggiore} \% \text{ stabilita in contrattazione}}$$

3. A parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - il rispetto del principio di rotazione con attribuzione del premio ai dipendenti che nei tre anni precedenti non lo abbiamo mai conseguito;
 - attribuzione del premio ai dipendenti che non abbiano accesso a diversi incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che siano superiori, nel complesso ad € 3.000,00 annue;
 - la valorizzazione del merito con attribuzione del premio ai dipendenti che abbiano conseguito la migliore valutazione media nei tre anni immediatamente precedenti all'attivazione del presente istituto.

4. Ai dipendenti individuati verrà attribuita la maggiorazione del premio individuale calcolato con la seguente formula:

$$P = F / \sum \text{dip}$$

Dove F = quota del fondo da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti che partecipano alla suddivisione di F

I premi saranno assegnati in apposita Conferenza dei Dirigenti allargata anche ai titolari di E.Q. che restano esclusi dalla ripartizione.

5. Nel caso in cui, pur applicando i criteri di priorità stabiliti per i casi di parità di punteggio, la percentuale di personale potenzialmente destinataria del premio superi la percentuale del 10% fissata, le parti concordano che, previa informativa, può essere stabilita la non attribuzione del premio per l'anno di riferimento. Qualora a seguito di informativa si registri il mancato riscontro entro 5 giorni le parti convengono, sin da ora, che la Provincia può procedere.

Articolo 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019-2021)

1. Le parti concordano di attribuire un differenziale stipendiale per i dipendenti appartenenti alle seguenti aree:

- Area degli operatori (ex cat. A);
- Area degli Operatori esperti (ex Cat. B);
- Area degli Istruttori (Ex Cat. C);
- Area dei funzionari e dell'E.Q. (ex Cat. D)

nei limiti delle risorse appositamente destinate annualmente all'istituto.

2. Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (differenziali stipendiali) all'interno delle aree sono definiti i seguenti criteri generali:

- si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo;
- è necessario avere maturato 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti previsti da apposito avviso;
- non essere stati destinatari nei due anni precedenti di procedimenti disciplinari con comminazione di sanzione superiore alla multa.

3. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie per singole aree. Per la formazione delle graduatorie i 100 punti saranno attribuiti valutando i seguenti fattori:

- 55 punti alla media delle ultime tre valutazioni conseguite o, comunque, alle ultime tre valutazioni disponibili, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione per assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- 40 punti esperienza professionale;
 - 5 punti formazione.
4. Per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni il punteggio relativo all'esperienza professionale viene integrato del 3%.
 5. A parità di punteggio i differenziali stipendiali saranno attribuiti tenendo conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - età anagrafica (maggiore età);
 - maggiore anzianità di servizio.
 6. La disciplina di dettaglio è demandata a specifico regolamento.

Articolo 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2019-2021)

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 (ex Cat. A), Operatori Esperti (ex Cat. B), Istruttori (ex Cat. C) e Funzionari ed EQ (ex Cat D), che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, sulla base dei criteri fissati dal presente CDI, una indennità di importo massimo di € 3.000,00 annui, nei limiti del presente accordo.
2. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nelle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale declinata dal CCNL e che non presentino le caratteristiche della particolare e rilevante responsabilità. La preposizione a singole unità operative comunque denominate non comporta l'automatica attribuzione delle specifiche responsabilità.
3. I criteri generali di misurazione del livello di responsabilità, conformi alla disciplina di dettaglio di cui al vigente regolamento, sono i seguenti:

Complessità organizzativa e autonomia

- Procedimenti/processi formalmente attribuiti, ai sensi della Legge n. 241/1990, di natura complessa e non semplice (per procedimenti devono intendersi i procedimenti non routinari relativi all'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno di procedimenti di particolare importanza che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile che comportano relazioni con diversi uffici; responsabilità derivanti da funzioni formalmente attribuite in ragione del ruolo ricoperto da soggetti esterni e che comportano attribuzioni di potere di verifica, indagine e certificatorie fidefacienti);
- Grado di competenza e specializzazione professionale rispetto alle funzioni da svolgere;
- Responsabilità di gestione di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di gestione di risorse finanziarie e coordinamento di risorse umane.

L'indennità annua è riconosciuta sulla base del punteggio ottenuto come di seguito:

Area	Indennità minima e massima attribuibile
Operatori	Da € 500,00 a € 1.500,00
Istruttori	Da € 500,00 a € 2.500,00
Funzionarie dell'E.Q.	Da €. 500,00 a € 3.000,00

4. Sulla base dei criteri di destinazione individuati in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, in sede di CCDI economico viene definito l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare la suddetta indennità. Il budget complessivo è ripartito dal Segretario/Direttore Generale alle varie macro-articolazioni dell'Ente, che vi provvederà con propria disposizione.
5. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve avvenire, per anno solare, con determinazione/decreto del Dirigente. Il provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità deve individuare per ogni incaricato e per ogni responsabilità attribuita:
 - il Settore di riferimento;
 - il dipendente;
 - la specifica responsabilità attribuita;
 - l'importo dell'indennità riconosciuta;
 - la data di inizio della responsabilità attribuita che non può essere retroattiva;
 - la data di fine della responsabilità attribuita.
6. Alla scadenza dell'anno solare l'atto di conferimento dovrà comunque essere confermato anche se non è stato ancora sottoscritto il contratto, in tal caso le specifiche responsabilità vengono conferite nelle more della sottoscrizione del contratto decentrato e senza individuare il compenso che dipende dal contratto decentrato.
7. L'importo dell'indennità è attribuito sulla base del punteggio di cui alla scheda allegata al vigente Regolamento per le parti ancora in vigore in quanto coerenti con il CCNL.
8. I provvedimenti di attribuzione, integrazione e revoca devono essere notificati ai dipendenti coinvolti e trasmessi al Servizio Gestione Giuridica del Personale per l'inserimento nel fascicolo del dipendente, al Servizio Gestione Economica Risorse Umane e al Segretario/Direttore Generale.
9. In assenza di preventiva determinazione di attribuzione non è possibile attribuire, a consuntivo, alcun compenso per specifiche responsabilità.
10. In fase di prima applicazione del presente contratto i provvedimenti di attribuzione di specifiche responsabilità potranno, su esplicita motivazione, avere decorrenza dalla data di entrata in vigore della nuova macro-struttura dell'Ente.

Articolo 9 – Servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di vigilanza provinciale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è quantificata in € 5,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il Dirigente competente con proprio atto formale autorizza il servizio esterno. Il pagamento dell'indennità avviene successivamente alla trasmissione da parte del Dirigente competente di conforme relazione sul servizio reso all'esterno.
4. L'indennità per servizio esterno non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto.

Articolo 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)

1. Le parti individuano le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate:** l'indennità compete ai dipendenti del servizio viabilità, in via generale esposti alle intemperie e, quindi, disagiate. L'indennità viene erogata di norma annualmente a consuntivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività l'importo di € 2,00 al giorno.
 - b) **Implicanti il maneggio di valori:** l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività l'importo di € 3,00 al giorno.

Articolo 11 - Indennità di reperibilità e oneri connessi (art. 24, CCNL 2016-2018)

1. Per i servizi di pronto intervento è istituito il servizio di reperibilità.
2. Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. L'importo è riproporzionato in caso di turno con durata inferiore a 12 ore.
3. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. L'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità per un max di 8 volte in un mese. Deve essere garantita la rotazione del personale collocato in reperibilità.

6. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
7. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
8. In caso di chiamata, gli orari di lavoro prestati nella giornata vengono retribuiti come lavoro straordinario sulla base della disciplina in materia di orario di lavoro in vigore dal 1° gennaio 2023.
9. Gli oneri necessari a pagare i compensi o quelli spettanti in caso di chiamata, saranno previsti in un'unica voce economica del contratto denominata "Reperibilità ed oneri connessi".
10. L'indennità di reperibilità non è cumulabile con l'indennità di turno.

Articolo 12 – Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 2019-2021)

1. Al fine di contrastare gli effetti della crisi le parti concordano di destinare un budget di € 20.000,00 per il sostegno del reddito delle famiglie dei lavoratori dipendenti.
2. I beneficiari del welfare sono individuati nel personale dipendente a tempo determinato e indeterminato.
3. In via sperimentale potranno accedere al welfare i dipendenti con ISEE fino a € 18.000,00 e nel limite massimo del 40% dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2023.
4. Non accedono ai benefici del welfare i dipendenti che al 1° gennaio 2023 risultino:
 - in aspettativa per incarichi presso altri enti;
 - in posizione di comando presso altri enti (comandi in uscita);
 - in aspettativa non retribuita.
5. A seguito della predisposizione di un bando l'ente provvederà a stilare la graduatoria degli aventi diritto.
6. In via temporanea e sino all'aggiudicazione della gara per l'acquisto di carte elettroniche prepagate da utilizzare per le esigenze della famiglia, l'importo spettante sarà accreditato sotto forma di buoni pasto, sulla carta elettronica già in dotazione.
7. Qualora la platea dei beneficiari superi la percentuale del 40%, a parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - Dipendenti con coniuge/figlio portatore di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - dipendenti con figli minori di anni 18;
 - dipendenti con maggior numero di figli a carico.
8. Trattandosi di misura sperimentale, le parti si impegnano, una volta concluse tutte le procedure di questa annualità, comprese le erogazioni, ad analizzare gli andamenti del presente accordo al fine di adeguarne i contenuti per l'annualità successiva.
9. Si demanda a specifico regolamento/bando la disciplina di dettaglio per l'accesso al beneficio.

Art. 13 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi performance e retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. (art. 7, comma 4, lettera j) e art. 20, lettera h, CCNL 2019-2021)

1. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato e alla performance.
2. Qualora il dipendente abbia partecipato alla distribuzione di eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alla retribuzione di risultato delle E.Q. e alla performance complessiva sarà applicata la perequazione secondo la seguente tabella:

importo compensi specifiche disposizioni di legge	Riduzione performance e indennità di risultato
fino a euro 3.000,0	15%
da 3001,00 a 5.000,00	20%
da 5.001,00 a 8.000,00	25%
da 8.001,00 a 12.000,00	35%
oltre 12.000,00	50%

Articolo 14 – Orario di lavoro (art. 29 CCNL 2019-2021)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno.
2. Di norma l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni come segue:
 - lunedì, mercoledì e venerdì 08.00-14.00
 - martedì e giovedì 08.00 - 14.00/14.30 -17.30
 - sabato e domenica riposo settimanale.

Per i servizi Musei, Biblioteche e Pinacoteche l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni come segue:

- dal lunedì al sabato 8:00 – 14:00/14:00 – 20:00
- domenica riposo settimanale,

sino all'avvio delle nuove modalità di gestione dei servizi, momento da cui i dipendenti osserveranno lo stesso orario di lavoro dei dipendenti delle altre articolazioni.

3. Tenuto conto delle esigenze complessive dell'Ente e degli utenti il Dirigente, con i poteri del datore di lavoro, disporrà in materia di orario di lavoro nell'ambito dell'orario di servizio stabilito.
4. Al fine di armonizzare le esigenze dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, tenuto conto dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, del miglioramento della qualità delle prestazioni, del miglioramento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, le parti concordano le seguenti tipologie di lavoro:

- Orario flessibile: che consiste nella previsione di fasce orarie entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- Turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- Orario multiperiodale: che consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanale con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, previa valutazione dei fabbisogni dell'utenza in periodi determinati e limitati.

Articolo 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 2019-2021)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria di 45' (minuti quarantacinque) (7:45 – 8:30) (13:45 – 14:30) sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario giornaliero.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro il mese successivo in cui è maturato.
3. Conformemente alle disposizioni di legge in caso di mancato recupero entro il termine innanzi stabilito si procederà alla decurtazione sullo stipendio delle ore non lavorate.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Dirigente, con proprio atto, può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 15' (minuti quindici) esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

Articolo 16 – Turnazioni e maggiorazione oraria (art. 30 CCNL 2019-2021)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. L'istituzione dell'articolazione dell'orario in turni per determinati servizi viene stabilito, su proposta del Dirigente e tenuto conto delle esigenze dei servizi stessi, con Provvedimento Presidenziale da approvarsi a seguito delle prescritte relazioni sindacali di confronto di cui occorrerà dare atto nella proposta dirigenziale.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni effettuabili nel mese.
7. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
8. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
 10. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
 11. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - a) particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - b) presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Articolo 17 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2019-2021)

1. L'istituto del lavoro straordinario è finanziato con apposito fondo ed è costituito da un budget di € 24.000,00. Il budget complessivo è ripartito dal Segretario/Direttore Generale alle varie macro-articolazioni dell'Ente. Questi provvederà con propria disposizione e sulla base delle esigenze dei servizi, anche tenuto conto dello storico.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. L'autorizzazione deve contenere la motivazione e le mansioni per cui si chiede al dipendente la prestazione straordinaria e deve essere debitamente tracciata e protocollata, ad eccezione dei casi in cui l'evento imprevisto da fronteggiare non consenta detta autorizzazione preventiva in forma scritta, che andrà, comunque, regolarizzata entro la giornata successiva.

4. Sono fatte salve le emergenze da fronteggiare con assoluta tempestività per evitare potenziale pericolo a persone e cose.
5. Per esigenze, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, può essere superato il limite massimo individuale consentito ed erogabile di 180 ore in 250 ore, limite massimo che non potrà mai essere superato.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.
7. E' possibile prevedere in bilancio uno stanziamento per finanziare le prestazioni straordinarie da rendere in caso di conclamate calamità naturali che determinano situazioni emergenziali connotate da necessità di urgentissimo intervento (es. alluvioni, frane, esondazioni);

Articolo 18 - Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'Ente. (Art. 9 D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7);
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, CCNL 2018.
3. Per la definizione dei criteri di applicazione si demanda a specifici regolamenti.

Articolo 19 - Indennità ad personam ex VIII q. f.

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale, già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta ad personam l'indennità di ex 8° Q.F.

Articolo 20 - Performance e Produttività

1. La performance e la produttività finalizzata al miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa), individuale (performance individuale), ed attraverso la differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 del nuovo C.C.N.L.
2. I compensi destinati alla performance e la produttività finalizzata al miglioramento dei servizi, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79, comma 2 lettera c) del CCNL 2019-2021, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione

effettuato dai Dirigenti, entro il primo trimestre dell'anno successivo, e quantificati in un importo pari alla somma complessivamente destinata a performance e produttività al netto - eventuale - di quanto utilizzato per differenza premio individuale.

Fondo oggetto di contrattazione € 708,628,81

UTILIZZO RISORSE ANNO 2023		
DESCRIZIONE		
	Indennità di comparto	79.591,32
	Storiche progressioni economiche	272.350,27
	Indennità di cui all'art.37, comma 4 CCNL 6.7.1995	774,72
a)	Premi correlati alla performance organizzativa (art.80 2 lett. a)CCNL 2019/2021	425.934,16
b)	Premi correlati alla performance individuale (art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2019/2021	
c)	Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019/2021)	12.994,65
d)	Compensi specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2019/2021)	75.000,00
e)	Welfare integrativo (art, 82 CCNL 2019/2021)	20.000,00
f)	Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2016/2018) e maneggio valori	8.000,00
g)	Indennità di reperibilità e oneri connessi (art. 24 CCNL 2016/2018)	70.000,00
h)	Differenziali stipendiali (art. 14 CCNL 2019/2021)	41.700,00
g)	Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021)	2.000,00
h)	Turnazione compreso maggiorazione oraria (art. 30 CCNL 2019/2021)	53.000,00
	TOTALE	708.628,81

Per la parte pubblica della delegazione trattante

Brunella Asfaldo - Presidente -
f.to _____

Antonio Principe - Componente -
f.to _____

Per le OO.SS

Paolo Sarno per CSA
f.to _____
Tullio De Padua per UIL
f.to _____
Luigi Mauro per CGL
f.to _____
Massimo Imparato per CISL
f.to _____

Per le RSU

Sergio Davidde
f.to _____
Claudio Iannuzzo

Luigi Ilario
f.to _____
Roberto Matarazzo
f.to _____
Giuditta Giuseppe

Raffaella Spiniello
f.to _____