

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2018/2020 Per il personale dell'ERSI, ENTE REGIONALE SERVIZIO IDRICO

L'anno 2019, il giorno 25 del mese di OTTOBRE in PESCARA  
presso gli uffici DIVA RAINE 110/BIS., si sono riunite le Delegazioni trattanti di  
parte pubblica e sindacale nella composizione di cui all'art. 7 del CCNL del  
21.05.2018.

Le parti, come sotto rappresentate:

❖ SOTTOSCRIVONO l'allegato contratto decentrato concernente le disposizioni  
normative per il triennio 2018/2020.

Letto, approvato e sottoscritto come segue.

L'ERSI, rappresentato dal DIRETTORE GENERALE....., in qualità di Presidente della  
Delegazione di parte pubblica

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

a) Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL - FP  
CISL - FPS  
UIL - FPL

b) Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

DIRETTORE GENERALE ERSI Roberto Nino  
RAPPRESENTANTE UIL Stefano  
" CGIL Paola Ruffini

PESCARA, 25/10/2019

# CONTRATTO INTEGRATIVO

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### ART.1 - Finalità

1. Il presente contratto integrativo disciplina le materie rimesse a tale livello dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale.
2. A tal fine, gli obiettivi da conseguire sono:
  - a) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati;
  - b) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo, anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale, aumentandone il livello di responsabilizzazione - individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - c) incrementare il processo formativo, ritenendolo indispensabile per la valorizzazione del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione e per il miglioramento dei risultati dell'Ente;
  - d) promuovere la progressione economica orizzontale;
  - e) introdurre elementi di flessibilità e una politica attiva, del lavoro nella gestione delle risorse umane, avendo attenzione alle modalità di attuazione di strumenti quali::
    - i) il tempo parziale (giornaliero, settimanale, mensile o annuale);
    - ii) la gestione degli orari, dei turni e dei tempi di lavoro;
    - iii) la mobilità interna;
    - iv) la produttività e le forme di incentivazione;
    - v) la retribuzione di posizione e di risultato;
  - f) sostenere le attività culturali, assistenziali e ricreative per tutto il personale;
  - g) sostenere la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - h) garantire le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta,, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, anche a mezzo CUG;
  - i) gestire le eventuali eccedenze di personale interessando le Organizzazioni Sindacali come previsto dalla legislazione vigente.
3. Le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ente, le politiche del lavoro, comprese quelle formative del personale, costituiscono oggetto di confronto e di valutazione tra le parti.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo (di seguito CDI) si applica a tutto il personale dipendente non dirigente dell'ERSI Ente Regionale Servizio Idrico con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;



2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

### **Art. 3. Durata e Validità**

1. Il presente contratto decentrato integrativo ha una durata triennale, dalla data di stipula al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione c/o integrazione almeno sei mesi prima della scadenza.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto può essere annualmente innovato con le decisioni della contrattazione ;
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.
6. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

### **Art.4**

#### **Controversie sull'interpretazione del Contratto**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 21.5.2018, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

## **TITOLO II**

### **Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 5 - Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

#### **Art. 6 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad



azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

#### Art. 7- Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente,
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. L'informazione relativa al fondo del salario accessorio del personale è corredata da una relazione tecnico-illustrativa.

#### Art. 8 -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'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Ai termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi



dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

#### **Art. 09 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2.
2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Giunta regionale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrative le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.:
5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

#### **Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di riferimento.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo dei salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) di CCNL con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI.

### **TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

#### **Art 11 -Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono



essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La RSU e le OO.SS. possono effettuare la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea e comunicarla all'ufficio per la gestione del personale, per i dovuti riscontri.
5. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

#### **Art. 12 -Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

### **TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – Risorse e Primalità**

#### **Art. 13- Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

#### **Art. 14 -Risorse decentrate**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex articolo 67 del CCNL 21.05.2018) denominate "Risorse decentrate" sono quantificate annualmente dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 vengono previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza



qualora, nel bilancio dell'ERSI sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale l'eventuale integrazione.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL, saranno stanziare per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione.
4. Il fondo di cui al comma 1 è, inoltre, integrato dalle eventuali risorse di cui all'art. 15, comma 7, e art. 67, commi 5 lettera a), 6, 8 e 9 del CCNL del 21.5.2018.
5. La quantificazione del fondo è corredata da una relazione tecnica-finanziaria/informativa che illustra le modalità di costituzione dello stesso.
6. Annualmente sono prelevate dall' *"Unico importo consolidato di tutte le Risorse decentrate stabili"* le risorse necessarie al finanziamento degli oneri relativi al pagamento degli istituti di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL del 21.5.2018:
  - a) dell'indennità di comparto secondo le regole dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
  - b) dei maggiori compensi attribuiti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali.
7. Le risorse finanziarie residue rappresentano le *"Risorse decentrate stabili disponibili"*, il cui utilizzo - congiuntamente a quello relativo alle eventuali risorse variabili - è definito in sede di contrattazione integrativa annuale nel rispetto della disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Esse sono destinate alla remunerazione degli istituti di cui all'articolo 68, comma 2 nel rispetto dei limiti previsti dal comma 3 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art.15 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - a) progressioni economiche nella categoria;
  - b) indennità di comparto;
  - c) indennità ex VIII livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art.16 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. 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.



4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

**Art.17 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità ai sensi dell'art. 5 , c. 3 lett. e) del ccnl funzioni locali 21.5.2018**

1. Il presente articolo disciplina, a decorrere dal 2019, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 conna 1, lettere a) e b), CCNL 21105/2018, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, ai sensi dell'art. 15, e. 2 del CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018.
2. La graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio variabile per ogni diverso fattore di valutazione di cui al comma 4 del CCNL Funzioni Locali.
3. Gli elementi oggetto di valutazione ai fini della graduazione di cui al presente articolo sono quelli disciplinati dall'articolo 15, comma 2, del CCNL 21.5.218, così come riportati nel apposito Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative approvate dall'ERSi con atto Direttoriale n. 9/2019;

**Art. 18 - Criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle P.O. (art. 15, c. 4 cc•nl 21.5.2018)**

1. A decorrere dal 2019, ai titolari di posizione organizzativa spetta una retribuzione di risultato corrisposta tenuto conto dei risultati e della valutazione della performance individuale e organizzativa, in applicazione del vigente Sistema di valutazione, in ragione proporzionale del risultato complessivamente raggiunto (valutazione individuale e valutazione organizzativa).
2. La quota complessiva annualmente destinata al risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente destinate alle posizioni organizzative istituite.

**Art.19 - Criteri per la remunerazione in favore di titolari di p.o. di incarichi ad interim di altra posizione organizzativa (art. 15, comma 6 ccnl 21.5.2018)**

1. I titolari di posizione organizzativa possono ricoprire, avendone: i requisiti professionali, a seguito di procedura prevista nel regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative, incarichi ad interim di altra posizione organizzativa, affidati con provvedimento formale del Direttore dell'Area, su proposta del Direttore Generale.
2. Per il periodo di svolgimento dell'incarico ad Interim, al Funzionario incaricato compete a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione organizzativa prevista per l'Ufficio affidato ad interim, tenuto conto dei risultati e della valutazione.

**Art. 20 - Strumenti di premialità**





1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'ERSI, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
  - d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), del CCNL 21.05.2018.
2. Il Budget da attribuire ai premi di cui al comma 1, lett. a) e b), è definito in sede di contrattazione annuale.

#### **Art. 21 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione**

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:
  - a) ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione delle performance adottato dall'ente;
  - b) ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte,
2. I compensi per produttività vanno giustificati da un concreto effetto positivo sui livelli delle attività svolte e/o dei servizi erogati e, pertanto, possono essere corrisposti soltanto a conclusione dell'annuale o periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
3. Al fine di rendere maggiormente incisiva l'attribuzione dei compensi per produttività, le risorse annualmente disponibili sono assegnate, in proporzione al personale in servizio, a ciascuna struttura e rappresentano il "budget di struttura".
4. Per le medesime finalità di cui al comma 3 le risultanze del sistema di valutazione, per ciascuna struttura, determinano un ordine di graduatoria nel quale ad ogni singolo punteggio corrisponde un diverso premio individuale.

#### **Art. 22 - Differenziazione del premio individuale - (art. 69 CCNL 21.5.2018)**

1. A decorrere dall'anno 2019, al 50% dei dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione, conseguano le valutazioni più elevate fra tutte le valutazioni, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, aggiuntiva rispetto alla quota di detto premio già spettante in relazione alla valutazione conseguita in applicazione del sistema di valutazione.



2. Il budget da destinare alla maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è pari al 30% delle risorse destinate alla produttività individuale, di cui all'art. 21, comma 1, lett. b), riproporzionato in base alla percentuale, individuata al comma 1, dei dipendenti destinatari
3. Il premio sarà distribuito al 50% dei dipendenti più meritevoli, a tal fine è redatta una graduatoria in base ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale. La graduatoria è stilata dal Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane.
4. Al fine di rendere omogenee i punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale, sarà effettuato (preliminarmente alla redazione della graduatoria di cui al comma 3) un riproporzionamento dei punteggi riportati talché la migliore valutazione per ciascuna struttura sia equiparata al punteggio di 100 e le altre riproporzionate in ragione di tale rideterminazione.
5. Gli ex aequo collocati in graduatoria in posizioni tali da superare la percentuale di cui al comma 1, sono tutti espunti dalla stessa e le maggiorazioni ad essi destinate e non distribuite riconfluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione della performance di tutto il personale non dirigenziale con esclusione di coloro che hanno beneficiato della maggiorazione.
6. Il presente articolo non trova applicazione per i titolari di P.O. a cui spetta la retribuzione di risultato secondo la procedura valutativa prevista dal sistema di valutazione.

**Art. 23 - Criteri generali per attribuzione e misura dell' indennità correlata alle condizioni di lavoro ex art. 70 bis ccnl funzioni locali 21.5.2018**

1. L'indennità condizioni di lavoro spetta al personale dell'ERSI per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o implicantil il maneggio di valori commisurata ai giorni di effettivo svolgimento ;
2. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, sono stabilite le risorse assegnate a tale istituto.
3. Nell'ambito dell'organizzazione dell'ERSI e tenuto conto della tipologia di prestazioni richieste ai dipendenti, il disagio è individuabile in attività svolte in orari particolari che hanno un elevato impatto sulla sfera personale e/o familiare per il condizionamento che ne deriva ovvero in quelle svolte in condizioni ambientali particolarmente stressanti. Sono pertanto considerate attività disagiate:
  - a. le attività di supporto agli organi esecutivi e/o gestionali dell'ERSI in particolare in presenza di Consiglio Direttivi, incontri, riunioni, commissioni, partecipazione ad eventi specifici;
  - b. le attività di supporto espletate durante le sedute del Consiglio Direttivo che si svolgono fuori dalla sede lavorativa ordinaria;
  - c. la guida di autoveicoli;



4. Per le attività di cui al comma 3, la condizione di disagio è certificata dal Dirigente del Servizio cui è assegnato il dipendente sulla base della data e dall'orario stabilito nell'ordine di servizio, così come risultante, altresì, dalla rilevazione automatica delle presenze;

5. L'indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori viene attribuita e liquidata su base mensile al personale adibito in via continuativa a tale attività nell'ambito:

a) del servizio economale, dal dirigente responsabile, sentito l'economista, in un numero massimo di 1 addetto massimo per sede di lavoro (titolare e sostituto);

b) del servizio di erogazione dei buoni pasto, dal dirigente preposto al personale in un numero massimo di 1 addetto, salvo che per i buoni elettronici per i quali non sussiste la fattispecie del maneggio di valori;

6. L'indennità base per il maneggio mensile dei valori è così ripartita:

Importo fino a €4.500,00	€ 2,00 al giorno
Importo superiore a € 4.500,00	€ 3,00 al giorno

Ai fini della determinazione dell'importo mensile dei valori maneggiati rileva solo il contante; non rilevano, conseguentemente, i pagamenti effettuati in c/c postale, pos, bolli assolti.

**Art. 24 - Criteri generali per l'attribuzione delle Indennità' per Specifiche Responsabilità' ex art. 70 quinquies: ccnl funzioni locali 21.5.2018**

1. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata sono determinate le risorse da destinare alle particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies: ccnl funzioni locali 21.5.2018;
2. Ciascun dirigente, ivi compreso il Direttore Generale, in base alla programmazione delle attività e nei limiti del budget assegnato, affida specifiche responsabilità di prodotto e/o di risultato che possono riguardare:

a) procedure c/o procedimenti di particolare complessità operativa o istruttoria anche con riferimento ai procedimenti di archiviazione informatica;	Max € 1.000,00
b) coordinamento di altro personale;	Max € 1.000,00
c) firma documenti/atti con valenza all'esterno;	Max € 1.000,00

3. L'importo dell'indennità destinata a compensare le responsabilità è nella misura massima contrattuale di € 3.000,00 annui lordi

4. Al fine di sviluppare maggiore coesione tra i dipendenti, corrette relazioni lavorative e maggiore consapevolezza delle responsabilità da attribuire, l'affidamento delle particolari responsabilità da parte del Dirigente o Direttore può avvenire anche seguito da una Conferenza di Servizio tra i dipendenti. Tale affidamento deve prodursi in forma scritta, e deve indicare analiticamente l'attività alla quale è collegata, la durata, il peso e l'importo.

5. Il relativo compenso è corrisposto, semestralmente ed a consuntivo, in proporzione al periodo di effettivo espletamento delle particolari responsabilità, su decisione del Dirigente che ne attesta il positivo apprezzamento anche tenuto conto delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
6. Ciascun Dirigente attribuisce gli incarichi di responsabilità di cui al presente articolo in maniera selettiva e non discriminatoria specificando puntualmente nell'atto di conferimento in quali delle ipotesi di cui al comma 2: rientra l'incarico affidato e quali sono le funzioni associate ad esso. Ciascun Dirigente risponde di affidamenti difformi nei limiti del budget assegnato.

**Art. 25 - Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (art. 16 e art. 7, c. 4 lett. c.): CCNL funzioni locali 21.5.2018)**

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate periodicamente, sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate a tale istituto e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018. Tali oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
2. La percentuale, sul totale dei dipendenti, di progressioni economiche realizzabili nell'anno, nell'ambito delle risorse ad hoc destinate, verrà assegnata a ciascuna categoria e ripartita, rispettando la peculiarità della struttura.
3. La partecipazione alle progressioni economiche è consentita ai dipendenti:
  - a) in attività di servizio presso l'ERSI nella categoria di appartenenza al 1 gennaio dell'anno in cui si riferisce la progressione;
  - b) che, con riferimento all'anno precedente in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva pari almeno a 60/100;
  - c) che non abbiano subito nell'anno di riferimento o in quello precedente provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
  - d) che abbiano almeno due anni di anzianità nella posizione economica di riferimento salva diverso accordo in sede di contrattazione decentrata annuale sulla destinazione delle risorse decentrate di cui all'articolo 15, comma 7.
4. Le progressioni avverranno sulla base di selezioni che si basano sui seguenti elementi, i cui criteri e pesi percentuali cambiano, nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 16 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 e in relazione alle differenti categoria interessate:
  - a) Risultanze valutazione performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto: l'elemento di valutazione che sarà preso in considerazione è la media delle valutazioni complessive del triennio precedente ricondotta percentualmente al peso massimo individuato per ogni categoria:
    - Categoria B: max 45 punti
    - Categoria C: max 60 punti
    - Categoria D: max 75 punti
  - b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: l'elemento di valutazione che è preso in considerazione è quello degli anni di servizio (per un max di 15 anni valutabili):



- Categoria B: 1 punti per ogni anno di servizio
  - Categoria C: 1 punti per ogni anno di servizio
  - Categoria D: 1 punti per ogni anno di servizio
- c) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (per un max di 10 punti): saranno valutata i corsi per i quali e previsto il rilascio di un'attestazione a seguito di una prova di finale di verifica dell'apprendimento con l'attribuzione di un punteggio pari a 2,5 per ogni corso. (Considerare se valutare anche il titolo di studio maggiore rispetto quello necessario per l'accesso dall'esterno);
5. Le progressioni economiche concorrono a riassorbire eventuali assegni ad personam assegnati;
  6. Per l'anno 2020 si prende in riferimento le valutazioni disponibili.

**Art. 26 - Banca delle ore - elevazione limite annuo**

**(art. 7, 4 c., lett. o) ccnl funzioni locali 21.05.2018)**

1. A richiesta del dipendente, confluiscono nella banca ore individuale .le ore di lavoro aggiuntivo rispetto al limite di 36 ore settimanali, debitamente autorizzate, per un massimo di 70 ore l'anno.
2. I relativi riposi compensativi possono essere fruiti su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato dal dirigente.
3. I riposi compensativi devono essere fruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo, le ore non utilizzate entro il suddetto termine sono sottratte dalla banca ore e sono poste in pagamento nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.

**Art. 27 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

**(art. 53, c. 2 .ccnl 21.05.2018 , art.7 comma 4 lett. n) ccnl funzioni locali 21.05.2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Il contingente del CCNL di cui al comma 1, può essere: elevato fino al 35% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari che verranno valutate dal Dirigente cui e assegnato il dipendente che avanza la richiesta, di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a part time, al fine di valutarne la compatibilità con le esigenze di servizio.

**Art. 28- Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

**(Art. 38 del CCNL del 14.9.2000, art. 7 comma 4 lett. s) CCNL funzioni locali 21.05.2018)**



1. A decorrere dal 1.01.2019, il limite massimo individuale annuo per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 180 ore dipendente.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell' 1.4.1999, nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.

**Art. 29 - Criteri. generali per attivazione piani di Welfare Integrativo  
(Art. 72 e Art. 7, Comma 4, lett. h) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)**

1. L'ERSI, stanziando annualmente a carico del proprio bilancio, una somma da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti e nello specifico negli ambiti culturale, assistenziale e ricreativo.
2. I benefici saranno erogati annualmente, previa emanazione di apposito bando interno sulla base dei criteri e delle modalità disciplinate nel presente articolo.
3. Le risorse annualmente disponibili : sono ripartite tra le tre tipologie sulla base delle seguenti percentuali:
  - Attività culturali 30%.
  - Attività assistenziali 50%.
  - Attività ricreative 20%.
4. I destinatari degli interventi di cui al punto i sono:
  - a) Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'ERSI con reddito complessivo lordo familiare equivalente pari o inferiore a € 80.000,00;
  - b) Personale comandato da altre amministrazioni, con reddito complessivo familiare equivalente pari o inferiore a € 80.000,00 a condizione che l'Ente di provenienza non preveda l'erogazione di analoghi benefici;
  - c) Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, alle dipendenze dell'ERSI, assunti per esigenze sostitutive o organizzative della struttura tecnica con reddito complessivo familiare equivalente pari o inferiore a € 80.000,00.
5. I limiti di reddito di cui al comma 4 non si applicano nel caso di richiesta di borsa di studio.
6. Il personale di cui alle lettere a, b e c, del comma 4 che presta servizio presso l'ERSI per una porzione di anno potrà richiedere il rimborso solo per la parte corrispondente all'effettiva presenza in servizio, purché pari ad almeno tre mesi.
7. I contributi erogati sono cumulabili sia con altri contributi percepiti a qualsiasi titolo, sia con le detrazioni o le deduzioni fiscali ottenute sulle medesime spese, fino alla concorrenza della spesa rendicontata. Non sono cumulabili, invece, con altre forme di contribuzione di origine regionale.
8. Sono esclusi dalle borse di studio erogate a favore dei figli dei dipendenti dell'ERSI, i dipendenti i cui figli abbiano già beneficiato, nell'anno di riferimento, di altre borse di studio, dell'assegno universitario di cui alla L.R. n. 91/1994 o di analoghe provvidenze a carico di altre amministrazioni od Enti e che abbiano fruito di ricovero gratuito in collegio.
9. Le eventuali economie di spesa, relative a una o più tipologie di intervento, sono utilizzate per compensare le maggiori richieste delle altre attività.



10. Qualora invece le disponibilità finanziarie non dovessero consentire il soddisfacimento delle istanze relative a ciascuna fattispecie di intervento, verranno formulate una o più graduatorie di priorità per il finanziamento, in base al reddito del nucleo familiare, soddisfacendo prioritariamente le situazioni di reddito più basse.
11. Le parti, di comune accordo, redigono apposito disciplinare, quale coda contrattuale, che disciplina in modo specifico le tipologie che rientrano nelle attività di cui al comma 3 e le modalità di richiesta dei contributi;

**Art.30 - Correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche e premio individuale per produttività del personale di categoria**

1. Il premio complessivo individuale per produttività è ridotto con le modalità di cui al comma 2 per tutti quei dipendenti che, con riferimento al medesimo anno, hanno percepito incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed eventuali residue somme erogate a titolo di incentivi per la progettazione ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006.
2. La riduzione è progressiva e per scaglioni in relazione all'ammontare dell'incentivo per progettazione liquidato per il medesimo anno al quale si riferisce la produttività secondo la seguente tabella.

Importo funzioni tecniche percepite	Aliquota di riduzione (per scaglioni)	Riduzione sulla produttività
Fino a € 5.000,00	0	Nessuna riduzione
Oltre € 5.000,00 e fino a € 20.000,00	10%	10% sull'importo eccedente € 10.000,00
Oltre € 20.000,00	25%	€ 200,00 + 25 % sulla parte eccedente € 25.000,00

**Art. 31 - Correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche, e retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (Art. 7, c. 4, lett. j) CCNL funzioni locali 21.5.2018)**

1. Le riduzioni di cui all'articolo 30 si applicano, con riferimento alle indennità di risultato, ai dipendenti di categoria D incaricati di posizione organizzativa, tenuto conto degli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 ed eventuali residue somme erogate a titolo di incentivi alla progettazione ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006.
2. La somma portata a riduzione è ripartita tra i restanti dipendenti incaricati di posizione organizzativa e va a sommarsi all'indennità di risultato spettante a ciascuno.

**Art. 32- Riduzione Una Tantum**



1. Il premio complessivo individuale per produttività è ridotto per tutti quei dipendenti che, con riferimento al medesimo anno, percepiscono a seguito di disposizioni speciali di un assegno ad personam non riassorbibile secondo la seguente tabella.

Importo annuale assegno ad personam	Aliquota di riduzione (per scaglioni)
Fino a € 1.000,00	10% dell'Assegno
Oltre € 1.000,00 e fino a € 5.000,00	15% dell'Assegno
Oltre € 5.000,00	25% dell'Assegno

2. La somma delle riduzioni sulla produttività è ripartita tra il restante personale in proporzione al premio complessivo individuale calcolato e va a sommarsi ad esso;

**Art. 33 - Criteri per individuazione fasce temporali di flessibilità oraria  
(Art.7, c.4, lett p) CCNL funzioni locali 21.05.2018)**

1. L'articolazione oraria del personale dipendente dell'ERSI è definita da apposito regolamento interno.
2. Sono stabilite le seguenti fasce di flessibilità oraria:

<b>mattino:</b>	<b>pomeriggi di rientro:</b>
Orario Servizio 08.00-14.00	Orario Servizio 15.00-18.00
7:30 _ 9:30 fascia flessibile entrata	14:30 _ 16.00 fascia flessibile entrata
9:30 _ 13:00 fascia rigida	13:00 _ 15:30 fascia flessibile pausa pranzo (min 30 minuti max 2 ore)
13:00 _ 15:30 fascia flessibile uscita	16:00 - 17.30 fascia rigida
	17:00 - 19:30 fascia flessibile uscita

3. I rientri pomeridiani hanno natura obbligatoria. Eventuali deroghe sono espressamente autorizzate dai Dirigenti e/o di Responsabili degli uffici.
4. I titolari di P.O. non hanno fasce orarie da rispettare purché maturino, settimanalmente, 36 ore lavorative.

**Art. 34 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.  
(art. 7, c. 4, let. t, CCNL 21/5/2018)**

1. Le parti prendono 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'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e, rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo e può essere, in accordo tra le parti, oggetto di interventi volti a promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolte al miglioramento e accrescimento delle competenze del personale





**Art.35 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

**(Art. 7, C. 4, lett. m, CCNL 21/052018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
  - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti;
  - c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza anche con riferimento all'implementazione di un sistema di gestione e miglioramento della sicurezza. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto nell'eventuale individuazione delle attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi.
  - d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'Art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.
  - e) L'Amministrazione redige ogni due anni, in accordo con il CUG, il questionario sul rilevamento dello stress da lavoro correlato in modo da individuare e successivamente risolvere eventuali criticità correlate.

**Art.36- Indennità' di Reperibilità**

**(art 24, CCNL 21/05/2018)**

1. L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'Art. 7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.
2. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 6 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
3. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza di:
  - a) situazioni di cui al comma 2 (così scritto nella proposta, non capisco a cosa è riferito);
  - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 1 Gennaio, 6 Gennaio, 27 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 1 Novembre, 8 Dicembre, 25-26 Dicembre, Santo Patrono.
  - c) In caso di preallerta meteo codice giallo inviata dal Centro Funzionale Regionale di Protezione Civile;



- d) In caso di particolari condizioni del servizio che richiedono la necessità all'ERSI di garantire una pronta reperibilità;

#### **Art. 37 - Smart Working**

Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

1. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
2. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, può coinvolto almeno il 10% del personale dipendente, nel progetto di smart working.
3. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

#### **Art. 38- Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

#### **Art. 39 - Formazione del personale**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. 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.



7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro anche al fin di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. In via eccezionale le attività formative possono svolgersi fuori dalla sede di servizio al personale. In questo caso spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Possono essere, inoltre:
- a) acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
9. 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.
10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
12. L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla RSU e alle OO.SS. il piano formativo e le risorse annualmente ad esso dedicate.

#### **Art. 40 Integrazione della disciplina di trasferta**

1. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL21/5/2019, in relazione all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore, il tempo di viaggio è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

#### **Art. 41 - 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:
- a) 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;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.



2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un 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.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, 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.
9. 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. 42- Congedi per donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 -2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla



metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

#### **Art. 43- Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

#### **Art. 44- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

1. L'Amministrazione costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la RSU e i lavoratori delle proprie attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. Il Comitato adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento

5. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo.



6. Le parti concordano che il Comitato Unico di Garanzia, sarà costituito entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.

**Art.45 – Abrogazioni e prima attuazione**

1. A far data dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo sono abrogate tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti integrativi normativi stipulati in sede di contrattazione decentrata presso l'ERSI, ove esistenti.
2. Le parti concordano che alla luce dei diversi e numerosi contenuti innovativi del presente contratto si incontreranno nel corso o al massimo a conclusione del primo anno di applicazione al fin di verificare eventuali necessità di modifica e/o di integrazione in ordine agli istituti contrattuali.

*[Handwritten signature]*

*Paolo Paprelli: FP CGIL*

*[Handwritten signature]*

UIL-FPL

**PROPOSTA INTEGRATIVA PARTE PUBBLICA**

**Art. 41-bis FERIE FRUIBILI AD ORE**

1. In applicazione del comma 1, dell'art.29 del CCNL 2016/18, i dipendenti dell'Ente Regionale ERSI possono fruire le ferie spettanti per l'anno corrente mediante la conversione delle stesse in ore, secondo il seguente schema:

Giorni Ferie Spettanti	Ferie da convertire	Equivalente in ore
28	10	72

*Luca Alini*

*Paolo Supnelli FPCGIL*

*[Signature] UK-FPL*

DESCRIZIONE	ART. CCNL	2018	2019	2020
<b>UTILIZZI VINCOLATI</b>				
PROGRESSIONI ECONOMICHE	ART.68, comma 1			
INDENNITA' COMPARTO	DI ART.33 CCNL 2004	€ 13.000,00	€ 13.000,00	€ 13.000,00
PERSONALE CAT.B1	ART.70-septies	€ 64,56	€ 64,56	€ 64,56
<b>UTILIZZO CONTRATTARE DA</b>				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 30%	ART.68, comma 2	€ 12.857,00	€ 12.857,00	€ 12.857,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE 70%	ART.68, comma 2	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00
MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (25% della Perf.Organizzativa)	ART.68, comma 2	€ 4.285,00	€ 4.285,00	€ 4.285,00
CONDIZIONI DISAGIATE	ART.70bis	€ 3.281,33	€ 3.281,33	€ 3.281,33
MANEGGIO VALORI	ART.70bis	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ART.70-Quinquies	€ 11.000,00	€ 11.000,00	€ 11.000,00
INDENNITA' REPERIBILITA'	DI ART.24	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
COMPENSI NOTIFICATORI	MESSI ART.54 /CCNL 2000	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE RELATIVE ALL'ANNO	ART.68	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
INDENNITA' STRAORDINARI	ART.38 ( CCNL 2000)	€ 44.278,00	€ 44.278,00	€ 44.278,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 160.766,00</b>	<b>€ 160.766,00</b>	<b>€ 160.766,00</b>