

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL  
CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA**

**Parte Normativa 2023-2025**

**Parte economica 2024**

L'anno duemilaventiquattro addì 30 del mese di dicembre alle ore \_\_\_\_\_ presso i locali del Consiglio regionale della Calabria, Salone gare, dopo formale avviso di convocazione, si sono riuniti, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comparto parte normativa 2023 – 2025, parte economica 2024, la delegazione di parte pubblica, le organizzazioni sindacali e la RSU.

Le parti intervenute,

**VISTI** i verbali del Collegio dei Revisori dei Conti n. 3 del 25 gennaio 2024, n. 55 del 21 novembre 2024, n. 58 del 29 novembre 2024, n. 59 del 3 dicembre 2024 e n. 63 del 19 dicembre 2024 con annessi-allegati;

**VISTA** la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 103 del 27 dicembre 2024 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del Comparto parte normativa 2023 - 2025, parte economica 2024;

**RITENUTO** che vi siano le condizioni per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto parte normativa 2023-2025 parte economica 2024;

**SOTTOSCRIVONO** definitivamente l'ipotesi di contratto richiamata ed allegata al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale.

**PARTE PUBBLICA**

**Presidente di delegazione trattante Segretario Generale/Direttore generale**

**Avv. Maria Stefania Lauria** \_\_\_\_\_

**Componente effettivo Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza**

**Dott. Antonio Cortellaro** \_\_\_\_\_

**Componente supplente Dirigente dell'Area Funzionale ""Processo legislativo e Assistenza giuridica""**

**Avv. Giovanni Fedele"** \_\_\_\_\_

**PARTE SINDACALE**

**FP CGIL CALABRIA** \_\_\_\_\_

**CISL FP CALABRIA** \_\_\_\_\_

**UIL FPL** \_\_\_\_\_

**CSA Regioni e autonomie Locali** \_\_\_\_\_

**RSU**

**RSU Componente**

---

# *Consiglio regionale della Calabria*



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO  
parte normativa 2023-2025 - parte economica 2024**

## INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	7
<b>CAPO I Applicazione, durata, tempi e decorrenza</b> .....	7
<b>Art. 1 (Applicazione del contratto)</b> .....	7
<b>Art. 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)</b> .....	7
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....	7
<b>CAPO I Sistema delle relazioni sindacali</b> .....	7
<b>Art. 3 (Composizione della delegazione trattante)</b> .....	7
<b>Art. 4 (Relazioni sindacali)</b> .....	7
<b>Art. 5 (Informazione)</b> .....	8
<b>Art. 6 (Confronto)</b> .....	8
<b>Art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione)</b> .....	9
<b>Art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)</b> .....	10
<b>Art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)</b> .....	11
<b>Art. 10 (Clausole di raffreddamento e atti unilaterali)</b> .....	12
<b>Art. 11 (Interpretazione autentica)</b> .....	12
<b>Art. 12 (Diritto di assemblea)</b> .....	12
<b>Art 13 (Modalità e gestione delle convocazioni e delle riunioni. Verbali delle riunioni e bacheca sindacale)</b> .....	12
<b>Art. 14 (Modalità di svolgimento delle assemblee)</b> .....	13
<b>Art. 15 (Tavolo tecnico)</b> .....	13
<b>Art. 16 (Prerogative sindacali per componenti RSU e dirigenti sindacali)</b> .....	13
<b>Art. 17 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari e permessi sindacali non retribuiti)</b> ....	14
<b>Art. 18 (Bacheca informatica)</b> .....	15
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	15
<b>CAPO I Nuovo Sistema di Classificazione</b> .....	15
<b>Art. 19 (Classificazione)</b> .....	15
<b>Art. 20 (Progressioni economiche all'interno delle aree)</b> .....	15
<b>Art. 21 (Progressioni tra le aree)</b> .....	17
<b>CAPO II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione</b> .....	17
<b>Art. 22 (Incarichi di Elevata Qualificazione)</b> .....	17
<b>Art. 23 (Retribuzione di risultato)</b> .....	18
<b>Art. 24 (Graduazione della retribuzione di risultato)</b> .....	18
<b>Art. 25 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ)</b> .....	18
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....	19

CAPO I Costituzione del rapporto di lavoro .....	19
Art. 26 (Identità alias in percorsi di affermazione di genere) .....	19
Art. 27 (Unioni civili) .....	19
CAPO II Istituti collegati all'orario di lavoro.....	19
Art. 28 (Istituti dell'orario di lavoro).....	19
Art. 29 (Orario multiperiodale) .....	19
Art. 30 (Banca delle ore).....	20
Art. 31 (Orario di lavoro flessibile) .....	20
CAPO III Ferie e festività .....	21
Art. 32 (Ferie) .....	21
Art. 33 (Disciplina delle ferie fruibili ad ore).....	21
CAPO IV Permessi, assenze e congedi .....	21
Art. 34 (Congedi per le donne vittime di violenza).....	21
CAPO V Formazione del personale.....	22
Art. 35 (Destinatari e processi della formazione).....	22
Art. 36 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi) .....	23
CAPO VI Disposizioni su istituti economici .....	24
Art. 37 (Copertura Assicurativa).....	24
Art. 38 (Patrocinio legale).....	24
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	24
CAPO I Lavoro a tempo determinato .....	24
Art.39 (Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato).....	24
CAPO II Lavoro a tempo parziale .....	25
Art. 40 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).....	25
TITOLO VI LAVORO A DISTANZA .....	26
CAPO I Lavoro agile.....	26
Art. 41 (Lavoro agile) .....	26
TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO .....	26
CAPO I TRATTAMENTO ECONOMICO .....	26
Art. 42 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) .....	26
Art. 43 (Differenziazione del premio individuale) .....	27
Art. 44 (Performance organizzativa ed individuale).....	28
Art. 45 (Indennità condizioni di lavoro) .....	28
Art. 46 (Compensi aggiuntivi per il personale) .....	29
Art. 47 (Indennità per specifiche responsabilità) .....	30
Art. 48 (Progetti-obiettivo).....	31

<b>Art. 49 (Disciplina e trattamento della trasferta)</b> .....	31
<b>Art. 50 (Welfare integrativo)</b> .....	32

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**  
**Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

**Art. 1**  
**(Applicazione del contratto)**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di seguito denominato CCDI si applica al personale non dirigente del Consiglio regionale della Calabria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando presso l'Amministrazione, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

**Art. 2**  
**(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica, per la parte economica l'anno 2024.
2. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2024, salvo diversa prescrizione del presente contratto e del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale da parte del Settore Risorse umane.
3. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**  
**Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 3**  
**(Composizione della delegazione trattante)**

1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, è nominata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria.
2. La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, è composta:
  - dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU);
  - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

**Art. 4**  
**(Relazioni sindacali)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Ente ed i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente,

alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le relazioni sindacali e le forme di partecipazione sindacale sono quelle stabilite dall'articolo 3 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e regolate dagli articoli del presente Titolo II.

### **Art. 5 (Informazione)**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2 del presente CCDI.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2 del presente CCDI, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 e 8 del presente CCDI prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

### **Art. 6 (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 cui all'articolo 8, comma 2 del presente CCDI di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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 cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2 del presente CCDI:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
  - 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 Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
  - 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 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'articolo 17, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'articolo 13, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
- o) gli andamenti occupazionali;
- p) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

## **Art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione)**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, comma 2, lett. b) del presente CCDI, nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Ente o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, comma 2, lett. b) del presente CCDI manifestano un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4 del presente articolo, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
  - d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
  - e) svolge analisi, indagini e studi e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza;
  - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'Organismo paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, comma 2, lett. b) del presente CCDI o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto dal comma 3, lett. c) del presente articolo.
5. Nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione, costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento del personale.

**Art. 8**  
**(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2 e la delegazione di parte datoriale.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti regionali o territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'articolo 14, comma 2, lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 - bis del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'articolo 84-bis del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;

f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate;

h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018;

i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione;

j) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

k) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

l) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 53, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018;

m) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

n) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

o) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021;

p) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie ai sensi dell'articolo 29, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021;

q) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

r) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

s) l'incremento delle risorse di cui all'articolo 17, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate;

t) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione;

u) definizione della misura percentuale della maggiorazione del premio individuale previsto dall'articolo 81, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e della limitata quota

massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del citato articolo 81;

v) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'articolo 55, comma 8 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate.

4. Qualora si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni tecnologiche nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

## **Art. 9**

### **(Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'articolo 8, comma 3 del presente CCDI. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 8, comma 3, lett. a), possono essere negoziati con cadenza annuale. La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, e concludersi preferibilmente entro il mese di luglio. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo risorse decentrate, si incontrano per definire le materie di cui all'articolo 8, comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), s), t), u) e v) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 10 del presente CCDI, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, e proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in novanta giorni.

3. Sulle materie di cui all'articolo 8, comma 3, lettere j), k), l), m), n), o), p), q), r) le parti si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5. Le parti procedono, ai sensi dell'articolo 8, comma 8 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021, alla verifica dell'attuazione del presente CCDI entro tre mesi dalla stipulazione definitiva e, successivamente, su eventuale richiesta di ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e della RSU. La parte pubblica convoca il/i soggetto/i richiedente/i entro e non oltre dieci giorni dalla richiesta.

6. Le parti concordano che in sede di primo monitoraggio di attuazione si procederà alla eventuale revisione del presente accordo al fine di far fronte a sopraggiunte esigenze, limitatamente alle eventuali risorse aggiuntive.

**Art. 10**  
**(Clausole di raffreddamento e atti unilaterali)**

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.
4. Nel caso in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 9, comma 2 del presente CCDI 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 Comparto Funzioni Locali 2019-2021, allegando il verbale del mancato accordo.

**Art. 11**  
**(Interpretazione autentica)**

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

**Art. 12**  
**(Diritto di assemblea)**

1. I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per dodici ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile secondo la disciplina prevista dal Titolo VI del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017 modificato e integrato dal CCNQ 19.11.2019 e dal CCNQ 30.11.2023.

**Art 13**  
**(Modalità e gestione delle convocazioni e delle riunioni. Verbali delle riunioni e bacheca sindacale)**

1. Allo scopo di rendere effettivi i principi e gli obiettivi che stanno alla base del sistema di relazioni sindacali, le parti convengono quanto segue:
  - a) le riunioni di delegazione trattante devono essere convocate, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro;
  - b) l'Ente convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'articolo 8, comma 2 del presente CCDI, nei casi previsti, entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, singolarmente o congiuntamente, e/o della RSU, o in casi di particolari urgenze entro un termine più breve;

- c) di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare ed eventuali modifiche intervenute successivamente dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) in ogni seduta dovrà essere redatto un sintetico verbale, che deve contenere soltanto, per ciascun punto all'ordine del giorno, le posizioni espresse dalle parti ed i nominativi di coloro che vi hanno partecipato. La predisposizione del verbale è a cura di un segretario verbalizzante nominato dall'Ente;
- e) a conclusione di tale procedura viene redatto il verbale definitivo della seduta a cura del segretario verbalizzante e si dà per approvato e sottoscritto con le modifiche e integrazioni acquisite salvo la facoltà, nella riunione immediatamente successiva per le parti, di formulare osservazioni;
- f) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta a tutti i componenti;
- g) l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti. Presso l'ufficio competente del Settore Risorse Umane è disponibile la raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali il personale dipendente, i componenti RSU e le organizzazioni sindacali hanno diritto di accesso;
- h) nella sezione Bacheca del dipendente, sottosezione "Bacheca Sindacale" – Comunicati sindacali, i componenti RSU ed i soggetti sindacali firmatari del CCNL pubblicano documenti, comunicati, testi e materiali sindacali attinenti le materie delle relazioni sindacali, contrattuali e del lavoro. Tale documentazione non può essere oggetto di controllo o censura. Non possono, in ogni caso, essere pubblicati documenti che hanno natura e contenuti chiaramente diffamatori o che siano contrari al decoro e offensivi della morale pubblica.

#### **Art. 14 (Modalità di svolgimento delle assemblee)**

1. La RSU, o singoli componenti e/o le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, singolarmente o congiuntamente, comunicano al Settore Risorse Umane, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, che può svolgersi anche in videoconferenza. L'Ente, al momento della richiesta, deve comunicare ai richiedenti il locale messo a disposizione per l'assemblea.
2. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.
3. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, è 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. 15 (Tavolo tecnico)**

1. Per l'esame di questioni di approfondimento tecnico/giuridico nelle materie contrattuali, l'Ente, anche su richiesta di uno dei singoli soggetti di seguito indicati, può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano massimo quattro delegati RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

#### **Art. 16 (Prerogative sindacali per componenti RSU e dirigenti sindacali)**

1. I dirigenti sindacali di cui all'articolo 3, comma 1 del CCNQ del 4.12. 2017 e ss.mm. ii, hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.

2. Le organizzazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto all'ente i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali su indicate che siano dipendenti dell'ente stesso. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.
3. I componenti della RSU ed i dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNQ del 4.12.2017 e ss.mm. ii e dalla normativa vigente.
4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
5. I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative o componenti degli organismi direttivi e statuari possono essere utilizzati in forma cumulata sino al tetto massimo spettante. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'articolo 8 del CCNQ del 4.12. 2017 e ss.mm. ii il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 7 del citato CCNQ e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'articolo 21 del citato CCNQ.
6. I permessi spettanti ai componenti della RSU possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere informato della fruizione del permesso sindacale entro due giorni lavorativi antecedenti alla fruizione dello stesso. In caso di urgenza, il dirigente responsabile della struttura deve essere informato almeno 24 ore prima della fruizione del permesso sindacale. La comunicazione relativa alla fruizione del permesso sindacale deve avvenire in forma scritta mediante la compilazione del modello fruibile sul sito istituzionale -sezione bacheca dipendenti- sottosezione- modulistica. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.
8. Le riunioni con le quali l'Ente assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, deve essere utilizzato da parte dei componenti della RSU e dei dirigenti sindacali il rispettivo monte ore di permessi sindacali.
9. L'Ente, all'inizio di ciascun anno, invia il monte ore spettante per l'anno in corso alla RSU ed alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti nell'Ente. Alla fine di ogni trimestre viene inviato agli stessi soggetti un prospetto riepilogativo dei permessi usufruiti. Nella richiesta di permesso deve essere indicata la norma contrattuale di riferimento.
10. Nell'ambito delle relazioni sindacali, le parti si impegnano al rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed a tenere un comportamento orientato alla prevenzione dei conflitti.

#### **Art. 17**

##### **(Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari e permessi sindacali non retribuiti)**

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei propri dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi. I dirigenti sindacali indicati nell'articolo 3, comma 1, lettere da a) ad f) del CCNQ 04.12.2017 e ss.mm. ii, hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. L'utilizzo di permessi sindacali non retribuiti va comunicata al dirigente di riferimento almeno tre giorni prima attraverso la propria associazione sindacale, per il tramite del Settore Risorse Umane.

3. Nell'utilizzo dei permessi non retribuiti deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa, comunque denominata, di appartenenza del dipendente.

**Art. 18**  
**(Bacheca informatica)**

1. L'Ente ha istituito apposita bacheca dedicata alle informazioni sindacali.

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**  
**CAPO I**  
**Nuovo Sistema di Classificazione**

**Art. 19**  
**(Classificazione)**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'articolo 76 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 20**  
**(Progressioni economiche all'interno delle aree)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati nella Tabella A del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019- 2021. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile

annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a)** possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza del termine di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b)** in coerenza con le risorse di cui al comma 5 del presente articolo, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna area è così stabilito:

AREA	N. PASSAGGI PREVISTI PER AREA	COSTO PER AREA
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	25	40.000,00
Area Istruttori	38	28.500,00
Area Operatori Esperti	19	12.400,00
Area Operatori	0	0
<b>COSTO TOTALE</b>		<b>80.900,00</b>

**c)** non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

**d)** i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area di inquadramento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni riferite a frazioni di anno sono valutate in misura proporzionale al periodo rispetto al quale fanno riferimento. Qualora tra le valutazioni del triennio dovessero rientrare le risultanze di sistemi di valutazione di altre amministrazioni non espresse in centesimi, le stesse verranno ricondotte al sistema in uso al Consiglio regionale della Calabria ed espresse in centesimi (**max 70 punti**).

La media delle ultime tre valutazioni è riproporzionata secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{voto in centesimi} \times 70}{100};$$

2) esperienza professionale dove per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'articolo 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il calcolo è effettuato sommando l'anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo o equivalente nella pubblica amministrazione all'anzianità di permanenza nello stesso "differenziale stipendiale" o posizione economica valutate nel modo seguente (**max 30 punti**):

- Anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo o equivalente nella pubblica amministrazione (max 8 punti):
  - punti 0,2 per ogni anno di servizio;
  - nell'attribuzione del punteggio dell'anzianità di servizio non sono calcolate le frazioni di anno (mesi e giorni);

- Anzianità di permanenza nello stesso “differenziale stipendiale” o nella stessa posizione economica (max 22 punti):
  - punti 2 per ogni anno di permanenza nello stesso “differenziale stipendiale” o posizione economica.

e) il punteggio da attribuire in graduatoria a ciascun partecipante alla procedura selettiva, si ottiene sommando i valori indicati ai punti 1) e 2) della lettera d).

3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 2, lett. d) del presente articolo, come di seguito indicato:

<b>Numero anni senza progressione</b>	<b>Percentuale</b>
6-7	1%
8-9	1,5%
10	2%
> 10	3%

4. In caso di parità di punteggio si osservano i criteri di priorità secondo il seguente ordine di elencazione:

- a) età anagrafica maggiore di anni 60;
- b) maggiore anzianità di permanenza nello stesso “differenziale stipendiale” o posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell’Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

5. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

6. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’articolo 15, comma 3 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

8. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

### **Art. 21 (Progressioni tra le aree)**

1. L’Amministrazione, ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, disciplina la progressione tra le aree nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 15 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021.

## **CAPO II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 22 (Incarichi di Elevata Qualificazione)**

1. L’Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito al personale inquadrato nell’area dei

Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in conformità agli articoli 16 e 18 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021.

**Art. 23**  
**(Retribuzione di risultato)**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'articolo 16, comma 2, lett. a) e b) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di un incarico di EQ sono definiti ai sensi dell'articolo 24 del presente CCDI.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito all'articolo 24 del presente CCDI.

4. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni locali 2016-2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'articolo 67, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'articolo 79 del CCNL Comparto funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 24**  
**(Graduazione della retribuzione di risultato)**

1. La quota delle risorse per l'anno in corso per gli incarichi di EQ destinata all'indennità di risultato ammonta ad una quota non inferiore al 15 per cento delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato, l'Ente, nei limiti dell'ammontare disponibile procederà ad attribuire la relativa indennità, tenendo conto che la quota minima è pari al 15 per cento della retribuzione di posizione. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100 per cento del risultato dà diritto all'attribuzione della corrispondente quota percentuale massima.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura massima del 15 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

**Art. 25**  
**(Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ)**

1. Ai titolari di incarichi di EQ, di cui all'articolo 22 del presente CCDI, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, è erogato anche il trattamento accessorio in applicazione del Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113, comma 2 del Codice dei contratti pubblici approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 97 del 29 dicembre 2022.

## **TITOLO IV**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I**

##### **Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 26**

##### **(Identità alias in percorsi di affermazione di genere)**

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, l'Ente riconosce un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d. lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.
2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

#### **Art. 27**

##### **(Unioni civili)**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni 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.

#### **CAPO II**

##### **Istituti collegati all'orario di lavoro**

#### **Art. 28**

##### **(Istituti dell'orario di lavoro)**

1. Si rinvia a quando previsto dal "Regolamento sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta" adottato con determinazione del Direttore generale n. 682 del 27 novembre 2024.

#### **Art. 29**

##### **(Orario multiperiodale)**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le tredici settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### **Art. 30 (Banca delle ore)**

1. E' istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito in 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 31 del presente CCDI.

4. Il monitoraggio sull'andamento della banca ore viene effettuato ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del presente CCDI.

5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

### **Art. 31 (Orario di lavoro flessibile)**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;

b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;

c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL Comparto funzioni locali 2019-2021;

d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli ad asili nido e scuole dell'obbligo;

e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

### **CAPO III Ferie e festività**

#### **Art. 32 (Ferie)**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.
2. L'Ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
3. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente, può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie e di riposo ai sensi dell'articolo 30 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018.

#### **Art. 33 (Disciplina delle ferie fruibili ad ore)**

1. L'Ente può prevedere la fruizione delle ferie ad ore secondo il monte ore annuale previsto dall'articolo 39, commi 2 e 3 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
2. Qualora le ferie siano fruitive per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 1, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
3. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno venti giorni interi. Si applicano comunque le disposizioni di cui all'articolo 38 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **CAPO IV Permessi, assenze e congedi**

#### **Art. 34 (Congedi per le donne vittime di violenza)**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, 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 novanta giorni lavorativi, da fruitivo 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 fruitivo del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a 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'articolo 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
4. Il periodo di cui ai commi 1, 2 e 3 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. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018. 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 o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 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'articolo 52, comma 1 del CCNL Comparto funzioni locali 2019-2021.

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.

## **CAPO V** **Formazione del personale**

### **Art. 35** **(Destinatari e processi della formazione)**

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. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione sono 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 definiscono 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, tenuto conto anche delle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile.

5. Gli enti possono 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 o comunque disposte dalla medesima 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. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale.

10. Le amministrazioni curano, 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, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale.

11. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'articolo 7 del presente CCDI:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, europei, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

### **Art. 36 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi)**

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. L'Ente favorisce misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. L'Ente pianifica altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della pubblica amministrazione.

4. L'Ente, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favorisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

**CAPO VI**  
**Disposizioni su istituti economici**

**Art. 37**  
**(Copertura Assicurativa)**

1. L'Ente stipula una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge all'assicurazione obbligatoria.
4. L'Ente, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assume le necessarie iniziative, ivi compreso il patrocinio legale secondo la disciplina dell'articolo 59 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
5. Ai fini della stipula, l'Ente può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
6. Ai fini della scelta della società di assicurazione l'Ente può indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8 del presente CCDI.

**Art. 38**  
**(Patrocinio legale)**

1. L'Amministrazione disciplina con apposito regolamento l'istituto del patrocinio legale.
2. Nelle more dell'adozione del regolamento di cui al comma 1, si applica la disciplina prevista dell'articolo 59 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021

**TITOLO V**

**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I**  
**Lavoro a tempo determinato**

**Art.39**  
**(Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato)**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.
2. Si applica comunque l'articolo 61 del CCNL Comparto funzioni locali 2019-2021.

## **CAPO II**

### **Lavoro a tempo parziale**

#### **Art. 40**

##### **(Rapporto di lavoro a tempo parziale)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di incarichi di EQ. Le parti possono concordare l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo fino ad un ulteriore 10 per cento, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda con cadenza semestrale (giugno – dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 4.

3. L'ente, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui all'articolo 53, comma 11, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali; l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di quindici giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del

posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

## **TITOLO VI**

### **LAVORO A DISTANZA**

#### **CAPO I**

#### **Lavoro agile**

#### **Art. 41**

#### **(Lavoro agile)**

1. L'Ente, al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, ha adottato il "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile" approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 28 aprile 2022, vigente fino al 31 dicembre 2024.

2. L'Ente, nella seduta di delegazione trattante del 1° agosto 2024 ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali e la RSU, il "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile", adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 64 del 26 settembre 2024 che, per il personale del comparto, entra in vigore il 1° gennaio 2025.

## **TITOLO VII**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **CAPO I**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 42**

#### **(Fondo risorse decentrate: utilizzo)**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'articolo 79, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse decentrate per il personale dipendente del Consiglio regionale della Calabria, per l'anno 2024, sono pari a euro 2.366.207,71 come da determinazioni del Dirigente del Settore Risorse Umane n.656 del 19 novembre 2024 e n. 688 del 2 dicembre 2024, ed è ripartito come segue:

#### **UTILIZZO VINCOLATO**

PEO in godimento/ Differenziale storico

€ 1.104.826,89

Indennità comparto quota fondo	€	153.532,74
Incentivi per Funzioni tecniche	€	60.478,90
<b>DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>€</b>	<b>1.047.369,18</b>

#### **OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

Indennità specifiche responsabilità	€	261.976,27
Indennità condizioni di lavoro	€	61.819,88
Differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024	€	80.900,00
Risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale	€	545.673,03
Progetti obiettivo	€	97.000,00

3. Ulteriori risorse variabili saranno destinate nella stessa proporzione stabilita dal presente CCDI alla performance organizzativa, all'istituto del premio individuale ed alla maggiorazione del premio.

#### **Art. 43 (Differenziazione del premio individuale)**

1. Il dirigente, sulla base dei criteri indicati dal sistema di valutazione, valuta la performance individuale del personale dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate all'interno del Settore/Area di assegnazione nonché del Segretariato generale e della Direzione generale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

3. L'individuazione del numero dei dipendenti a cui attribuire il premio individuale è determinato in base ai seguenti parametri:

- a) numero complessivo delle unità di personale assegnate a ciascun Settore/Area nonché al Segretariato generale/Direzione generale al 31 dicembre dell'anno di riferimento o maggior numero di unità di personale assegnate durante l'anno di riferimento;
- b) numero dei dipendenti più meritevoli a cui attribuire il premio individuale secondo le seguenti fasce:

Numero dipendenti assegnati	Premio individuale
1-9	1
10-19	2
>20	3

4. In caso di parità di punteggio, il Dirigente del Settore/Area di assegnazione nonché il Segretario generale e il Direttore Generale individuano l'unità destinataria di tale premio con proprio atto motivato, tenendo conto della superiore valutazione media del triennio e della maggiore esperienza di servizio nell'Ente.

5. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

#### **Art. 44 (Performance organizzativa ed individuale)**

1. L'OIV, sulla base del sistema di valutazione, valuta la performance organizzativa di Aree e Settori dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance sono utilizzate nella misura del 70 per cento per premiare la performance organizzativa e nella misura del 30 per cento per premiare la performance individuale.

3. Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle aree. Gli importi tengono conto di un equilibrato riparto di salario accessorio legato alla performance, secondo i seguenti parametri:

AREA	PARAMETRO
Operatori	1
Operatori esperti	1,1
Istruttori	1,2
Funzionari e dell' Elevata Qualificazione	1,3

#### **Art. 45 (Indennità condizioni di lavoro)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1, 00 – Euro 6, 00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 2019 – 2021.

5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
- b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività con esposizione al rapporto con il pubblico e all'attività di archivista informatico (peso causale 2);
- c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 4);

d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, connesso alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (peso causale 6).

6. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVRI attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio assente (peso causale 0);
- b) indice di rischio basso (peso causale 2);
- c) indice di rischio medio (peso causale 4);
- d) indice di rischio alto (peso causale 6).

7. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario -contabile ricoperto:

- a) nessun maneggio valori (peso causale 0);
- b) riscossori speciali, agenti pagatori (peso causale 2);
- c) maneggio valori, (peso causale 4);
- d) agente contabile, economo (peso causale 6).

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
	0	2	4	6
Rischio	Rischio assente	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto
	0	2	4	6
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscossori speciali Agenti pagatori	Maneggio valori	Agente contabile Economo
	0	2	4	6

8. Per calcolare l'indennità si sommano i valori dei pesi delle tre causali: la somma dei pesi determina la fascia dell'indennità

Somma del peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 2,00
3-4	€ 3,00
5-6	€ 4,00
>6	€ 6,00

9. Il valore definitivo viene individuato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

10. Qualora le risorse destinate al finanziamento delle indennità per particolari condizioni di lavoro, dovessero risultare, in esito all'applicazione del sistema di pesatura, oggetto del presente accordo, non sufficienti, si provvede alla corrispondente riduzione proporzionale dell'indennità spettante a ciascun dipendente.

#### **Art. 46 (Compensi aggiuntivi per il personale)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 25 del presente CCDI, l'Ente, sulla base del Regolamento incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113, comma 2 del Codice dei contratti pubblici approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 97 del 29 dicembre 2022, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse alle funzioni tecniche.

**Art. 47**  
**(Indennità per specifiche responsabilità)**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'articolo 16 seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 2.500,00 annui lordi:

a) l'indennità di € 2.500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarico di EQ, aventi funzioni di responsabilità di strutture con elevato giudizio di autonomia, di complessità e di specializzazione dei compiti affidati;

b) una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale indicato al comma 1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate a titolo esemplificativo, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- responsabilità relative all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità con affidamento di un ruolo istruttorio rilevante nei processi di erogazione/gestione di risorse e/o nello svolgimento di attività sulla base delle quali vengono assunte decisioni o divulgate informazioni e documenti anche con effetti esterni, nonché responsabilità per l'avvio di attività e/o servizi innovativi;
- responsabilità di amministratori di sistema e superuser, progettazione, gestione e implementazione di strumenti digitali di business process e/o prodotti di comunicazione integrata, multimediale, multiplatforma, multicanale e/o interattiva;
- responsabilità relative alla rielaborazione di documenti elettronici per le piattaforme Internet/intranet e social network e per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi di legge, nonché il trattamento di categorie particolari di dati;
- responsabilità inerenti alla gestione e aggiornamento di archivi/protocolli di dati materiali, numerici e personali;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità contabili e/o finanziarie in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttorio, dell'impatto continuo con l'utenza, della elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;
- responsabilità relative all'esercizio di attività in materia di bilancio, fiscalità e di adempimenti gestionali, previdenziali e fiscali relativi al personale e/o ai Consiglieri regionali in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttorio, dell'impatto continuo con l'utenza, dell'elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;
- responsabilità relative alla gestione di beni mobili inventariali, in ragione della particolare responsabilità connessa a tale attività;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che prevedono attività di supporto e diretta assistenza agli Organi istituzionali e comportano ampia flessibilità oraria, carichi gravosi di lavoro e la gestione di processi conoscitivi complessi di natura multidisciplinare, anche in considerazione della pluralità di soggetti destinatari della prestazione e dell'impatto continuo con utenti anche esterni;
- responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni);
- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale), individuata secondo criteri da concordare;
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare specializzazione (per particolare specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile di una delle figure previste dal d. lgs. 81/2008);
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) (es. Rilev);
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criteri di determinazione dell'importo annuo lordo				
AREA	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI
Presenza nella posizione funzionale di 1 fattispecie di responsabilità	500,00	1.300,00	1.800,00	2.200,00
Presenza nella posizione funzionale di 2 fattispecie di responsabilità	800,00	1.400,00	1.900,00	2.350,00
Presenza nella posizione funzionale di 3 fattispecie di responsabilità	1.000,00	1.500,00	2.000,00	2.500,00

4. Le risorse destinate a finanziarie le indennità per specifiche responsabilità sono pari a quelle previste per l'anno 2023.

5. Le risorse di cui al comma 4 vengono suddivise in budget tra i singoli Settori/Aree in funzione del personale assegnato.

6. Ciascun dirigente, nei limiti del budget assegnato, procede all'attribuzione delle specifiche responsabilità al personale assegnato al Settore/Area di competenza.

7. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente a consuntivo, con l'erogazione del salario accessorio.

#### **Art. 48 (Progetti-obiettivo)**

1. L'Ente, senza incrementare le risorse del fondo, al fine di incentivare effettivi e significativi miglioramenti quali-quantitativi dell'attività amministrativa, promuove l'attivazione di progetti obiettivo da inserire nel ciclo di gestione della performance.

2. Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle aree. Gli importi tengono conto di un equilibrato riparto secondo i seguenti parametri:

AREA	PARAMETRO
Operatori	1
Operatori Esperti	1,2
Istruttori	1,6
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2,0

#### **Art. 49 (Disciplina e trattamento della trasferta)**

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.

2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previa informativa con le organizzazioni sindacali e la RSU, le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.

3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rinvia all'articolo 57 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 50**  
**(Welfare integrativo)**

1. L'Ente, senza destinare apposite risorse del fondo, ha attivato le seguenti forme di welfare:
  - a) convenzione stipulata tra il Consiglio regionale della Calabria e l'associazione LILT (Lega Italiana per lotta contro i tumori) - sezione provinciale di Reggio Calabria, finalizzata all'assistenza medica e diagnostica di tutto il personale con l'applicazione di una tariffa minima, giusta determinazione del Segretario generale *pro-tempore* n. 351 del 08 agosto 2016;
  - b) convenzione stipulata tra il Consiglio regionale e l'Ordine degli psicologi della Calabria, finalizzata al sostegno psicologico e psicoterapeutico dei dipendenti e dei familiari conviventi, a titolo gratuito per il primo incontro e a tariffa ridotta per le prestazioni successive, sottoscritta in data 13 novembre 2024.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si riservano di riaprire il confronto per la ricontrattazione qualora intervengano interpretazioni autentiche contrattuali ovvero atti consultivi provenienti da organi istituzionalmente preposti (MEF, ARAN, Corte dei Conti) o modifiche normative che riguardano tutti o singoli punti previsti dal presente CCDI.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a modificare il presente contratto per armonizzarlo con le opportunità consentite dal panorama normativo attualmente vigente, ivi inclusa la legge regionale Calabria n. 2 del 2001 e ss.mm.ii., di rinvenire risorse aggiuntive tra fondi europei e statali da utilizzare nei progetti speciali e in favore del personale specificatamente indicato nel progetto.