



Sommario

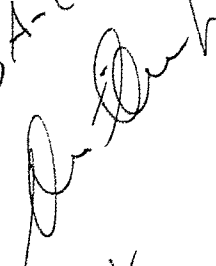

Art. 1 - Campo di applicazione.....	3
Art. 2 - Interpretazioni autentiche.....	3
Art. 3 - Relazioni Sindacali.....	3
Art. 4 - Organismo Paritetico per l'innovazione.....	4
Art. 5 - Classificazione.....	4
Art. 6 - Norme di prima applicazione.....	4
Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree.....	5
Art. 8 - Progressioni tra le Aree.....	5
Art. 9 - Incarichi di Elevata Qualificazione.....	5
Art. 10 - Orario di lavoro e pausa.....	6
Art. 11 - Lavoro agile e lavoro da remoto.....	7
Art. 12 - Risorse finanziarie.....	8
Art. 13 - Criteri per l'erogazione della performance organizzativa e individuale.....	9
Art. 14 - Differenziazione del premio individuale relativo alla performance.....	9
Art. 15 - Criteri e fattispecie per l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità.....	10
Art. 16 - Criteri e fattispecie per l'Indennità condizioni di lavoro.....	11
Art. 17 - Servizi minimi essenziali.....	11
Art. 18 - Norma finale.....	12



UIL FPL
UBM
Ah
FPERIL



CISL FR
R

CSA-CISAL



CSA - CISAL
A. L.

AM
FP CCIL

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrato, di seguito CCDI, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2019/2021, si applica a tutto il personale ARSAC Funzione Pubblica non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato di parte normativa ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula di successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Fatto salvo quanto previsto nei successivi articoli, le parti possono incontrarsi annualmente per rimodulare le percentuali di ripartizione delle risorse disponibili fra i vari istituti contrattuali e per modificare i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie fra gli istituti contrattuali nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL del Comparto Funzioni Locali vigenti e dagli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Azienda.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

Art. 2 - Interpretazioni autentiche

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso, la parte richiedente la convocazione deve descrivere brevemente i fatti e gli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La convocazione deve avvenire tempestivamente comunque non oltre trenta giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sottoscritto tra le parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente Contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del presente C.C.D.I. hanno effetto anche sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esso regolate.

UIL FPL
WB

Art. 3 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica Amministrazione.
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;

CSL FP
M

CSA-CISAL
[Signature]

[Signature]
FPCCIL

- confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. Per quanto non esplicitamente espresso nel presente articolo, si fa riferimento agli articoli 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), 7 (Contrattazione Decentrata) del CCNL Funzioni Locali siglato il 16.11.2022.
6. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dal Direttore Generale ARSAC o figura equipollente nominata dalla Giunta Regionale.
7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
8. Di ogni seduta di riunione tra la delegazione trattante di parte datoriale, le OO.SS. e la delegazione trattante dell'R.S.U. aziendale deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, la cui predisposizione è a cura dell'Amministrazione o, su sua proposta, di un componente R.S.U.. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo; le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta.
9. Per quanto non esplicitamente previsto nel presente articolo, trova applicazione l'articolo 8 (Contrattazione decentrata: tempi e procedure) del CCNL Funzioni Locali siglato il 16.11.2022.

Art. 4 – Organismo Paritetico per l'innovazione

1. Le parti concordano di istituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 5 – Ordinamento professionale e sistemi di 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.

[Signature]

Art. 6 – Norme di prima applicazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi

[Signature]

UIL FPL
[Signature]

ARSAC
[Signature]

CSA- 6182
g. l. 1

Arb
FP CCIL

di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

2. In applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata Tabella e di Corrispondenza del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021.

3. L'Amministrazione disciplina, previo confronto ai sensi dell'art. 6 del presente CCDI, i criteri per l'effettuazione della progressione tra le aree in deroga, di cui all'articolo 13 comma 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

4. Le progressioni di cui al comma 2 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55 per cento del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'Azienda disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree secondo quanto indicato nell'articolo 14 del CCNL vigente e considerando la disponibilità di risorse stabili del Fondo R.D. per come indicato nel comma 3 dello stesso articolo.

2. Si stabilisce che, in riferimento al contenuto del comma 2 lettera a) dello stesso articolo del CCNL vigente, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

3. Si stabilisce, in riferimento ai 3 criteri indicati alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 14 del CCNL vigente, di assegnare al criterio di cui al punto 1 un peso pari al 55% del totale; al punto 2 un peso pari al 35% ed al punto 3 un peso pari al 10% del totale.

4. In riferimento alla lettera f) del medesimo comma 2, si stabilisce di assegnare un ulteriore 3% come punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per più di 6 anni; nell'ambito della contrattazione decentrata, sarà stabilita una differenziazione di tale percentuale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attraverso specifico verbale di accordo sulle progressioni economiche nel momento in cui si verificheranno le condizioni per attivarle.

5. In caso di parità di punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione, si stabilisce il seguente ordine di priorità:

- a. media più alta nella valutazione della performance individuale, secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ARSAC;
- b. maggiore esperienza professionale maturata nel medesimo profilo di cui al punto 2, lettera d del comma 2 dell'articolo 14 del CCNL vigente;
- c. maggiore anzianità anagrafica.

Art. 8 - Progressioni tra le Aree

1. L'Amministrazione disciplina la progressione tra le aree nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 commi 6, 7 e 8 e dall'art. 15 del CCNL 2019/2021.

Art. 9 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Amministrazione istituisce, nel rispetto del vigente riparto di competenze, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale in base alle proprie esigenze organizzative.

CSA- 6182
g. l. 1

CSA CISA
d. l. f.

Aut
FP CCNL

Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL.

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti dell'Amministrazione;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, di pianificazione e di ricerca e sviluppo.
2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
- posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al precedente comma, sono affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per come riportato al comma 3 dell'art 16 del CCNL 2019-2021 siglato il 16/11/2022.
4. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ 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. L'importo della retribuzione di posizione degli incarichi di E.Q. è stabilito nel comma 2 dell'articolo 17 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022; secondo il comma 4 del medesimo articolo del CCNL, la retribuzione di risultato di tali incarichi è stabilita con una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti in ARSAC.
5. Per quanto non espresso nel presente articolo si applica quanto previsto negli articoli 16 (Incarichi di Elevata Qualificazione), 17 (Retribuzione di posizione e di risultato), 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ), 19 (Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ) e 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ).

Art. 10 - Orario di lavoro e pausa

UIL FPL
UB

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi delle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

CSA CISA
R

(SA 1182)
B. L.

Ab
FPCAL

- miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 CCNL 2019/2021 (Orario di lavoro flessibile);
 - b) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 (Orario Multiperiodale).
5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).
9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.
11. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
12. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti.
13. Il buono pasto viene erogato nei giorni di rientro pomeridiano; ai fini dell'assegnazione del buono pasto si prevede che il dipendente debba svolgere almeno 7,30 ore sulle 9,00 ore lavorative previste al netto della pausa pranzo. Ai sensi dell'articolo 57 comma 1 lettera e) del CCNL vigente, l'erogazione del buono pasto spetta anche ai dipendenti in trasferta di durata di almeno sette ore e trenta, nel rispetto di quanto indicato al comma 12 del presente articolo. Ai sensi dell'articolo 35 comma 9 del CCNL vigente, per i dipendenti in comando o altra forma di assegnazione temporanea presso altro Ente, ricevono i buoni pasto, di norma, dall'Ente presso cui prestano servizio.
14. Per quanto non previsto nel presente articolo trova applicazione il contenuto degli articoli del Titolo IV del CCNL Funzioni Locali siglato il 16.11.2022.

Art. 11 - Lavoro agile e lavoro da remoto

- 1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
- 2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

UIL FPL
WZ

UIL FPL
WZ

CSA CSAL
A. L.

AL
FRIGIL

3. L'accesso a tale tipologia di lavoro avviene secondo le modalità ed i contenuti del "Regolamento sul Lavoro Agile dell'ARSAC" approvato con Deliberazione n. 98/DG del 03.07.2023 e eventuali aggiornamenti.
4. L'Amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
5. Il lavoro da remoto è regolamentato dal contenuto dell'articolo 68 del CCNL vigente.

Art. 12 - Risorse finanziarie

1. Il Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente funzione pubblica non dirigente è costituito per ogni anno dalle seguenti tipologie di risorse:
 - a) **RISORSE STABILI:** Tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità previste dall'articolo 79 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, a cui vengono sottratte le risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - b) **RISORSE VARIABILI:** Risorse variabili di anno in anno previste dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 commi 2, 3, 4 e 5.
2. La quantificazione del Fondo risorse Decentrate, unitamente a Fondo per gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017; tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.
3. Le risorse stabili di cui al punto a del comma 1 devono essere decurtate le somme destinate, per ogni anno, ai differenziali stipendiali già in essere ed alle indennità di comparto.
4. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il Fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale; le somme non utilizzate di risorse stabili possono anche incrementare il Fondo Risorse Decentrate dell'anno successivo.
5. Fatti salvi gli utilizzi destinati agli istituti non oggetto di contrattazione (Differenziali stipendiali, Indennità di Comparto), il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024 è destinato, nelle percentuali indicate, ai seguenti utilizzi:
 - a. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale [almeno il 30% delle risorse variabili del Fondo escludendo le somme di cui alle lettere c), f) e g) dell'art. 67 comma 3 del CCNL del 21.05.2018]: 59 % delle risorse disponibili per istituti contrattuali negoziabili;
 - b. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL Funzioni Locali 2016-2018: 4,00 % delle risorse disponibili per istituti contrattuali negoziabili;
 - c. Compensi per specifiche responsabilità del personale di cui all'art. 84 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022: 35,00 % delle risorse disponibili per istituti contrattuali negoziabili;
 - d. Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti (c.d. ex progetti obiettivo) ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL del 16.11.2022: l'importo da destinare sarà determinato dalla disponibilità dell'Ente per le singole iniziative; si concorda che tali risorse saranno oggetto di decurtazione del 20% del loro valore (al netto dei contributi datoriali) da utilizzarsi per gli altri istituti contrattuali; i progetti obiettivo, in ogni caso, sono inseriti nel circuito della performance ai sensi dello S.Mi.Va.P. ARSAC vigente e quindi vanno inseriti nella sottosezione performance del P.I.A.O. dell'anno di attivazione, vanno attivati tempestivamente con atto formale e tale atto deve riportare gli obiettivi da raggiungere, le modalità, i criteri per la ripartizione della premialità fra i componenti del gruppo di lavoro; infine, gli incentivi saranno erogati solamente dopo la

U.L. FPL
M

CISG FI
R

Aut
PCC/IC

rendicontazione dei risultati raggiunti nella corrispondente relazione di valutazione della performance ARSAC e tale relazione dovrà ottenere la validazione positiva da parte dell'O.I.V. della Giunta regionale;

- e. Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 (compensi per avvocatura interna): l'importo da destinare sarà determinato in funzione delle somme calcolate e inserite fra le risorse variabili non soggette al limite sulla base di quanto contemplato nella Legge 114/2014 articolo 9;
- f. Welfare integrativo, di cui all'art. 82 del CCNL 2019/2021 per iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione dei figli, polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Lo scopo della previsione di tale stanziamento è quello di puntare su nuove e incisive leve motivazionali, funzionali ad accrescere il benessere organizzativo interno alle strutture, quale contributo all'aumento della produttività individuale e all'investimento sul capitale umano dell'Azienda: ~~1,50~~ ^{2,00} % delle risorse disponibili per istituti contrattuali negoziabili.

Art. 13 - Criteri per l'erogazione della performance organizzativa e individuale

1. L'erogazione della performance organizzativa ed individuale avviene in base alle risultanze dei punteggi raggiunti nelle schede di valutazione individuale di tutti i dipendenti secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance ARSAC.
2. Nel caso in cui il dipendente abbia delle contestazioni sulla valutazione ricevuta può attivare la procedura di conciliazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance ARSAC.

Art. 14 - Differenziazione del premio individuale relativo alla performance

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questo Ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:

Totale delle risorse Performance individuale/totale dipendenti aventi diritto = media pro-capite

La suddetta quota di premio è il 30% della media pro-capite.

3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene definita nel 10% del personale avente diritto. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei punteggi massimi conseguibili per categoria di performance individuale. In caso di parità di punteggio verrà data priorità nell'ordine a:

- chi ha riportato la media maggiore nella valutazione dei comportamenti organizzativi nella scheda di valutazione dell'ultimo triennio;
- chi ha riportato una media di giudizio di andamento della prestazione in "miglioramento" rispetto all'ultimo triennio;
- chi è risultato aver effettuato maggiori giorni lavorati nell'anno di riferimento per come risulta dai relativi tabulati presenze.

4. Individuato il personale a cui viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene distribuito tra il restante personale e definito in base al sistema di valutazione.

ULL FPL
WS

CSL FP
RPT 9

C.S.A. C.S.A.L.
E. L.

Aut
F.P. 2014

Art. 15 - Criteri e fattispecie per l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal Dirigente di unità organizzative di primo livello, in capo al personale delle aree Operatori (Cat. A), Operatori Esperti (Cat. B), Istruttori (Cat. C), Funzionari ed EQ (Cat. D) che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri indicati nel presente articolo, una indennità per specifiche responsabilità.

2. A tal fine, i Dirigenti di unità organizzative di primo livello individuano le specifiche responsabilità in base alla presenza di almeno una delle seguenti:

- a) *responsabilità di strutture, uffici e sportelli con cospicue e documentate attività istituzionali, con specializzazione dei compiti affidati e/o con coordinamento e gestione personale;*
- b) *svolgimento di compiti di coordinamento nella ricerca, stesura e attuazione di programmi o progetti finanziati da fondi europei, nazionali o regionali;*
- c) *responsabilità inerenti alla gestione e aggiornamento di archivi/protocolli di dati materiali, numerici e relativi al personale in strutture centrali o territoriali di II° livello;*
- d) *Responsabilità inerenti al supporto operativo nei laboratori di analisi;*
- e) *Responsabilità relative alla realizzazione di operazioni colturali in campi sperimentali e/o dimostrativi nei CSD;*
- f) *Responsabilità relative al supporto nella manutenzione ordinaria degli acquedotti rurali;*
- g) *responsabilità relative all'esercizio di R.U.P. con implicazioni contabili e/o finanziari in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttoria, dell'impatto continuo con l'utenza, della elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;*
- h) *responsabilità relative allo svolgimento di funzioni di controllo, svolte in convenzione con ARCEA e con il Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari della Regione Calabria (controlli di condizionalità, ex post, U.M.A., vigilanza di produzioni regolamentate ed altre fattispecie simili che si dovessero appalesare nel periodo) che comportano elevata responsabilità, anche penale, nello svolgimento delle procedure prestabilite;*
- i) *responsabilità relative allo svolgimento di funzioni di monitoraggio, campionamento e analisi di microrganismi da quarantena, rilascio di certificati di importazione e esportazione, svolte in convenzione con il Servizio Fitosanitario Regionale;*
- j) *responsabilità inerenti alla verifica funzionale delle macchine irroratrici;*
- k) *responsabilità inerenti all'organizzazione di corsi di formazione per l'abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari per le implicazioni che tale attività riveste in termini di programmazione e rendicontazione con il Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari e Forestali;*
- l) *svolgimento di attività di elaborazione dati e/o schede di monitoraggio nell'ambito del ciclo di gestione della performance (se svolte per la prevalenza del tempo lavorativo - > 50%) che comportano elevata complessità e differenziazione dei procedimenti e richiedenti un alto grado di attenzione;*
- m) *responsabilità relative all'esercizio di attività in materia di bilancio, fiscalità e di adempimenti gestionali, previdenziali, fiscali e procedure di acquisizione beni e servizi, in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti;*

Le parti possono modificare le fattispecie indicate nell'elenco precedente attraverso specifici accordi di contrattazione integrativi e/o sostitutivi del presente articolo.

3. Gli importi delle indennità per specifiche responsabilità sono commisurati alla disponibilità del Fondo dell'anno entro i seguenti valori massimi per area:

- Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione: fino ad euro 4.000,00;
- Area degli Istruttori: fino ad euro 3.000,00;
- Area degli Operatori Esperti: fino ad euro 2.000,00;
- Area degli Operatori: fino ad euro 1.500,00.

4. La relativa indennità individuale è commisurata al periodo dell'anno di effettivo svolgimento della/delle fattispecie che comportano l'erogazione dell'indennità per il singolo dipendente.

C.S.L.F.P.

R

Al
FPCCIL

5. In assenza di atto formale di nomina/incarico non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di specifiche responsabilità.
6. L'indennità per specifiche responsabilità viene revocata dal Dirigente di unità organizzative di primo livello al venir meno dello svolgimento dei compiti che comportano la relativa responsabilità.
7. L'indennità per specifiche responsabilità non può essere corrisposta al personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione o assimilabili.

Art. 16 – Criteri e fattispecie per l'Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro è riferita alle attività che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori di cassa.
2. L'indennità è commisurata ai giorni dell'effettivo svolgimento dell'attività entro valori minimi e massimi giornalieri da 1 euro a 15 euro, come rideterminato dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
3. La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile del Settore con indicazione delle effettive giornate di esposizione a rischio, di svolgimento di attività in condizioni particolarmente disagiate e di maneggio di valori di cassa.
4. Le fattispecie di attività che comportano la corresponsione dell'indennità di condizioni di lavoro sono:
 - servizi di taratura di macchine irroratrici
 - esecuzione di controlli per conto di ARCEA
 - esecuzione di controlli di vigilanza sul biologico
 - attività di monitoraggio e campionamento di organismi nocivi per conto del Servizio Fitosanitario Regionale
 - attività di emissione di certificati di importazione ed esportazione, controlli vari presso i punti portuali per conto del Servizio Fitosanitario Regionale
 - attività di esecuzione di estromissioni e presentazione denunce nell'ambito dell'esecuzione del Piano di Liquidazione patrimonio ex ARSSA
 - attività di controllo e/o collaudo legate al PSR Regione Calabria
5. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.
6. L'individuazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dai Dirigenti di Settore che escluderanno da tale indennità i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione o assimilabile, mentre la comunicazione delle giornate di effettivo svolgimento delle attività indicate è comunicata dalle strutture preposte.

Art. 17 - Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Enti Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

U.L. FPL
OB
MAR

CISL FP
A

Art. 18 - Norma finale

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione.
2. Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 siglato il 16.11.2022 e a tutte le norme vigenti.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

COMMISSARIO STRAORDINARIO ARSAC – PRESIDENTE

Dott.ssa Fulvia Michela Caligiuri

DIRIGENTE SETTORE AMMINISTRATIVO ARSAC – COMPONENTE

Dott. Antonio Leuzzi

FUNZIONARIO TITOLARE DI i.E.Q. Gestione e Disciplina del Personale – COMPONENTE SEGRETARIO

Dott.ssa Anna Garramone

RAPPRESENTANTE REGIONALE CGIL : Dott. Ferdinando Bruno Schipano

RAPPRESENTANTI REGIONALI CISL: Dott.ssa Luciana Giordano

Dott. Francesco D. Cordova

RAPPRESENTANTI REGIONALI UIL: ^{FPL} Dott. Walter Bloise

Dott. Maurizio Angotti

RAPPRESENTANTI REGIONALI CSA-CISAL: avv. Giuseppe Campanaro

DELEGAZIONE TRATTANTE RSU AZIENDALE:

Dott. Giuseppe Cavallo
COORDINATORE PRO TEMPORE RSU ARSAC

Dott. Vincenzo Melissari

Dott.ssa Luigia Iuliano

Dott. Paolo La Greca

Dott. Gabriele Rizzo

p.a. Domenico Pascali

Dott.ssa Raffaolina Fragale