



**CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DELL'AGENZIA  
REGIONALE PER LO SVILUPPO E  
L'INNOVAZIONE IN AGRICOLTURA  
DEL LAZIO  
2015**

**TITOLO I**  
**Ambito di applicazione, soggetti, durata e procedura.**

**Art. 1**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato impiegato presso L'Agazia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione in Agricoltura della Regione Lazio<sup>1</sup>.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzione dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione annuale delle risorse decentrate.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di telelavoro e di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità proprie di ciascuno di essi, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate all'introduzione e alla regolazione di tali rapporti nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Ente.

**Art. 2**

**Composizione delle delegazioni trattanti**

1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è individuata con determinazione del Direttore Generale.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative sulla scorta degli indirizzi e delle direttive assegnate dall'Amministratore Unico, coerentemente alla programmazione annuale e pluriennale delle attività e alla correlata pianificazione esecutiva di gestione.
3. La delegazione di parte sindacale, è costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001.

---

<sup>1</sup> Le disposizioni non apportano modifiche in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro, che rimane disciplinato prevalentemente dalle norme civilistiche (Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 7 del 2010). Per quanto qui interessa le norme civilistiche implicano, tra l'altro, il rispetto dei contratti firmati tra datore e organizzazioni dei lavoratori e la correttezza e buona fede nei rapporti negoziali.

### **Art. 3**

#### **Durata**

Il presente contratto ha durata biennale in considerazione dal particolare momento storico caratterizzato dall'annunciata ripresa dell'attività contrattuale nazionale<sup>2</sup> e dalla prossima emanazione di un impianto normativo avente ad oggetto il pubblico impiego<sup>3</sup>.

Il momento indicato per l'entrata in vigore delle presenti norme, così come l'indicazione del termine ultimo, deve essere posto tenendo conto della tempistica tecnica necessaria a predisporre i piani di razionalizzazione da presentare ai competenti organi di controllo ai sensi e per gli effetti dei successivi artt. 6 e 7, nonché alla predisposizione ed attuazione dei progetti di produttività da sviluppare nell'annualità 2016, ed ai necessari sviluppi ed analisi del nuovo sistema di valutazione del personale.

---

<sup>2</sup> Una ripresa imposta dalle conclusioni della Sentenza della Corte Costituzionale n. 70/2015. In precedenza si rammenta comunque un orientamento dottrinale supportato da una parte della giurisprudenza che prevedeva la necessità di una nuova cornice nazionale al fine di fissare le linee essenziali negoziali utili ad una nuova contrattazione decentrata integrativa (Giuseppe Canossi, Regole comuni e principio di autonomia, in Rinnovare il lavoro per rinnovare l'amministrazione, a cura di P. Barrera e G. Canossi, p. 21 e ss; De Amato, in La Riforma del Lavoro Pubblico a cura di F. Pizzetti e A. Rughetti; Tribunale del Lavoro di Lucca, Sentenza n. 96 del 2013; Tribunale di Siena, Sez. Lavoro, Sentenza n. 919 del 13 maggio 2013).

<sup>3</sup> Si fa riferimento alla riforma già approvata dalla Camera dei Deputati lo scorso 17 luglio 2015 nota come "Riforma Madia".

## **Art. 4**

### **Procedure**

1. Prima dell'avvio della contrattazione l'Ente deve procedere alla quantificazione delle risorse decentrate secondo quanto indicato dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22 gennaio 2004.
2. La quantificazione delle risorse non è compresa tra le materie oggetto di contrattazione, tuttavia è prerogativa sindacale richiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito dall'amministrazione ed evidenziare eventuali anomalie, antinomie ovvero lacune.
3. La sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'art. 5 del CCNL 1998-2001.
4. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione la parte pubblica trasmetterà all'A.R.A.N. il testo del contratto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
5. Al fine di assicurare un adeguato confronto tra le parti sulle eventuali modifiche al presente contratto, sono anche attivati e condotti appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sulla discipline in atto, anche nazionali, nonché sull'impatto applicativo, anche economico, delle discipline nazionali stesse e decentrate integrative, normative ed economiche, presso l'Ente.
6. Costituiscono oggetto di verifica periodica, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate, anche in riferimento ai meccanismi di erogazione dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

## **Art. 5**

### **Criteri generali, ripartizione e destinazione delle risorse<sup>4</sup>**

1. L'Arsial quantifica annualmente le risorse destinate al Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Il Fondo è composto da una parte definita di risorse certe, stabili e continue (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di risorse variabili (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni vigenti.

---

<sup>4</sup> Disposizione derivante dagli articoli 31 e 31 bis CCNL 22.1.2004

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22/1/04, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale secondo gli artt. 34 e 35 CCNL 22.01.04;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni di lavoro (art. 36, comma 1, CCNL);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente derivanti da specifiche qualifiche ( art. 36, comma 2, CCNL);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (quali ad esempio, turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo notturno, tempo potenziato);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1.4.1999;
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8,9 e 10 CCNL del 31.3.1999);
- istituzione del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22.01.2004);
- quantificazione e destinazione delle risorse di cui al successivo articolo 6 (risorse aggiuntive e residue) ed articolo 7 (Piani di razionalizzazione).

4. Entro il 31 dicembre di ciascun anno le parti si incontrano per stabilire l'utilizzo delle risorse per l'anno successivo, procedendo, ove occorra, alla modifica e/o alla integrazione dei criteri di cui al presente accordo.

5. Il confronto di cui al comma precedente viene aperto dall'amministrazione che espone una tabella di quantificazione delle risorse finanziarie disponibili ed una ipotesi di ripartizione delle stesse.

## Art. 6

### Risorse aggiuntive e residue

1. Le parti concordano di monitorare periodicamente l'andamento della spesa del Fondo.
2. A seguito di detta verifica le parti, sulla base delle disponibilità accertate nell'anno di riferimento, concordano di destinare le eventuali risorse residue all'anno successivo rispetto al quale le predette disponibilità vengono accertate.
3. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di un importo non superiore al cinquanta per cento delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi nel rispetto di quanto dettato dal successivo art. 7.
4. Le risorse destinate alla produttività, di sistema o progettuale, di cui al comma 2, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi sono destinabili alle finalità di incentivazione del personale dipendente nel rispetto di quanto descritto nel successivo art. 7 e nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al precedente art. 4.
5. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a seguito di valutazione, infrannuali ed a consuntivo, nel rispetto dei principi espressi a tal fine nel presente contratto. A tal fine l'amministrazione modifica ovvero sviluppa specifici applicativi e procedure al fine di rendere operativo, nel più breve tempo possibile, il sistema di valutazione dell'Agenzia.
6. Ai sensi di legge, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte alla produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, ovvero contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
7. Ai sensi di legge, sono annualmente destinate ad alimentare il Fondo risorse pari al 50% delle prestazioni effettuate dal personale dell'Agenzia con soggetti diversi, autorizzate ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, da versare direttamente da parte dei beneficiari delle attività, ovvero dagli stessi dipendenti autorizzati alla prestazione esterna<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Periodo conforme a Corte dei Conti, Sez. Autonomie, Deliberazione 12 del 2015.

8. Le parti si impegnano, annualmente, ad attuare le disposizioni contenute nella legge regionale n. 12/2014 «Disposizioni di razionalizzazione normativa e di riduzione delle spese regionali», previo accordo di contrattazione collettiva decentrata con le organizzazioni sindacali rappresentative, rispettivamente, del personale non dirigente e dell'Area della Dirigenza, al fine di ridurre la parte stabile del Fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza in misura del 10 per cento con corrispondente incremento delle risorse stabili del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente;
9. Le parti si impegnano a monitorare ed attivare tutte le iniziative volte al cofinanziamento delle attività dell'ente attraverso Fondi Nazionale e Comunitari all'uopo destinati dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali, ed a tal fine l'amministrazione offre, annualmente, un documento di sintesi sulle iniziative attuate ed il rapporto tra costi e benefici legati a tale attività di ricerca e progettazione<sup>6</sup>. Tali risorse, a pari della disciplina sulle «sponsorizzazioni» di cui al precedente comma 6, possono liberare risorse da destinare allo sviluppo di progetti di produttività.

#### **Art. 7**

##### **Risorse aggiuntive derivanti dall'attivazione di piani di razionalizzazione**

L'amministrazione si impegna ad adottare entro il 31 marzo di ogni anno, ovvero entro 90 giorni dall'approvazione del bilancio annuale, piani annuali e triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze anche attraverso persone giuridiche.

Ai sensi di legge l'amministrazione si impegna a destinare a produttività le risorse derivanti dai risparmi di spesa ottenuti attraverso la rimodulazione e riorganizzazione dei servizi. A tal fine, nell'esposizione dei dati a consuntivo del Fondo dell'annualità precedente, l'amministrazione fornisce il dato relativo alla spesa per il personale suddiviso per personale di ruolo ed personale per il quale si è riscontrata la necessità di ricorso a contratti a tempo determinato.

I piani di cui al comma 1 sono promossi e strutturati in maniera da coinvolgere in una attività sinergica tutte le aree dell'Ente.

---

<sup>6</sup> Finalità della norma è promuovere l'attivazione di progettazioni finalizzate a finanziare con risorse comunitarie ovvero nazionali particolari, quali la possibilità di iniziative rientranti nel Piano di Sviluppo Rurale ovvero altre fonti di finanziamento similari. Anche Parere Corti Conti Lombardia n. 250 del 24 giugno 2013.

Le risorse derivanti dai piani di cui al comma precedente, certificati dai competenti organi di controllo, vengono destinati, in misura non superiore al 50%, alla contrattazione decentrata con particolare riferimento alla produttività di sistema e al finanziamento di specifiche iniziative progettuali.

L'eventuale certificazione delle economie ottenute in attuazione dei piani di cui ai commi 1 e 2, avviene entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di realizzazione dei piani, momento nel quale deve essere ultimata l'approvazione del rendiconto di gestione ed in coincidenza con i tempi necessari alla conclusione del processo di valutazione del personale<sup>7</sup>.

In ogni caso il sistema di valutazione è impostato in modo da distribuire per intero le economie certificate dell'anno precedente a favore dei lavoratori al fine di evitare la ritardata utilizzazione delle risorse residue da riportare nel successivo esercizio finanziario ovvero nel Fondo riferito all'annualità successiva.

## **Art. 8**

### **Adeguamento alle norme sulla semplificazione amministrativa ed al codice dell'Amministrazione digitale**

1. Allo scopo di ridurre i tempi di applicazione delle procedure amministrative di gestione del personale ed i relativi costi economici, l'Amministrazione ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni vigenti in tema di "Amministrazione digitale", provvederà alla semplificazione delle procedure.
2. I processi di innovazione procedimentale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.
3. Ai fini dell'applicazione dell'art. 7, l'amministrazione, attraverso i competenti uffici di controllo di gestione, quantifica annualmente i risparmi ottenuti tramite processi di semplificazione e digitalizzazione di atti e procedure.

---

<sup>7</sup> Sino al 2015 solo il 25% delle economie realizzate in attuazione dei piani di cui al comma 1 non rientrava nei limiti imposti ex art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 e poteva essere riconosciuto proporzionalmente, secondo il sistema di valutazione del personale, a coloro che si ponevano nelle tre fasce di merito di maggior pregio tra quelle previste dal sistema di valutazione del personale. La modifica della normativa rende superfluo il richiamo alla soglia del 25%.

## **TITOLO II**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Capo I - Disposizioni generali**

##### **Art. 9**

###### **Premesse e finalità delle relazioni sindacali**

1. Le relazioni sindacali nell'Agenzia Arsiat sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. Le relazioni sindacali in una amministrazione pubblica costituiscono altresì il presupposto per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza del sistema delle autonomie.
3. Le controversie sull'interpretazione o l'applicazione delle norme del CCDI, su motivata richiesta di una delle parti, sono esaminate dalle delegazioni trattanti entro 5 giorni dalla richiesta. L'interpretazione autentica resa in tale sede è espressa in un verbale interpretativo, vincolante per le parti in ogni articolazione dell'Agenzia.

#### **Capo II - Modelli relazionali**

##### **Art. 10**

###### **Istituti e modelli relazionali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - Contrattazione;
  - Concertazione;
  - Informazione (preventiva e successiva);
  - Tavoli tecnici.
2. A prescindere del modello relazionale e delle materie oggetto di confronto, alle R.S.U. ed alle OO.SS. dovrà essere fornita informazione e documentazione sugli argomenti iscritti nella convocazione del tavolo sindacale, su supporto informatico ovvero cartaceo.
3. L'informazione preventiva, nei casi ove questa è prevista, è presupposto per il computo dei termini e degli adempimenti previsti dai diversi modelli di relazione sindacale elencati nel precedente comma 1.

## **Art. 11**

### **Articolazione delle Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle Relazioni Sindacali, nell'ambito delle varie strutture dell'Amministrazione, si articola come un unico tavolo sindacale da predisporre e porre in essere a livello centrale.
2. Non sono previste relazioni sindacali decentrate presso le sedi delle Agenzie diverse da quella centrale.
3. Per le problematiche legate alle Pari Opportunità e alla lotta al fenomeno del Mobbing le parti costituiscono e compongono in maniera paritetica il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) così come previsto dalla normativa vigente.

## **Art. 12**

### **Contrattazione**

1. Le parti, nel rispetto della normativa vigente, stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando, ricorrendone i presupposti, anche le risorse di cui all'art. 15 del CCNL nel rispetto della disciplina stabilita dall'art.17.
2. La contrattazione si svolge nel rispetto dell'art. 7, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001<sup>8</sup> e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
3. Resta delegata alla contrattazione la ripartizione del Fondo, anche in progetti di produttività, nella quantificazione del relativo finanziamento.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16 del CCNL.
5. In sede di contrattazione vengono stabilite le modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo derivanti dall'accantonamento del 50% delle risorse destinate ai dipendenti dell'Agenzia autorizzate ex art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 ad effettuare prestazioni esterne all'Agenzia.

---

<sup>8</sup> Art. 7, comma 5 D.lgs. n. 165/2001: «Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese».

## **Art. 13**

### **Concertazione**

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL, ricevuta l'informazione preventiva, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la procedure di concertazione.

L'attivazione della concertazione avviene mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine di 30 giorni, stabilito per la conclusione della concertazione, l'ente si attiva autonomamente secondo i modelli di relazioni sindacali previsti nel presente CCDI

Sono oggetto di concertazione, previa informazione preventiva:

- criteri per la valutazione delle posizioni organizzative e per la relativa graduazione delle funzioni (art. 16, lett b, CCNL 31 marzo 1999);
- criteri per la disciplina dell'individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5, CCNL 31 marzo 1999);
- articolazione dell'orario di servizio (art. 6, lett. a, CCNL 22 gennaio 2004);
- criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti il trasferimento di personale (art. 6, lett c, CCNL 22 gennaio 2004);
- criteri generali per la mobilità interna (art. 6, lett. e CCNL 22 gennaio 2004);
- criteri generali per il conferimento di mansioni superiori (art. 8, comma 4, CCNL 14 settembre 2000);
- criteri generali per la Progressione economica orizzontale.

## **Art. 14**

### **Obbligo di informazione**

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione preventiva, e su richiesta di una delle parti l'apertura di un adeguato confronto, costituiscono fase obbligatoria ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti amministrativi in tutti i casi e materie per le quali i contratti integrativi, prima dall'attuazione del D.lgs. n. 150/2009, prescrivevano l'attivazione della procedura di contrattazione.
3. Salvo il verificarsi di condizioni di necessità ed urgenza, l'ente informa in modo preventivo, nel termine di dieci giorni antecedenti all'adozione dell'atto, i sindacati nelle materie elencate negli artt. 12 e 13.

## **Art. 15**

### **Materie e procedure di informazione seguita da incontro o confronto**

L'amministrazione informa i soggetti sindacali, ai fini di un successivo incontro, sugli atti aventi ad oggetto:

- le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione (art. 14, comma 3, CCNL 1° aprile 1999);
- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro (art. 1, comma 2, CCNL 14 settembre 2000);
- individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel comma 2, dell'art. 4, CCNL del 14 settembre 2000 e nell'art. 5 dello stesso CCNL, art. 4, comma 3);
- individuazione delle particolari situazioni che consentono la corresponsione dell'indennità di trasferta;
- istituzione di mense di servizio o l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi (art. 45, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000).

## **Art. 16**

### **Comunicazioni tra Delegazioni Trattanti**

1. Per parte sindacale vengono riconosciuti come soggetti negoziali la RSU e le OO.SS. in ogni ambito di azione sindacale.
2. A tale scopo tutte le convocazioni pervengono al Coordinatore della RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. Le convocazioni dovranno pervenire al Coordinatore della RSU ed alle OO.SS. 5 giorni prima della riunione o in casi urgenti 3 giorni; il coordinatore RSU e le OO.SS. dovranno comunicare i nominativi dei componenti RSU che hanno manifestato interesse a partecipare alla riunione di cui alla convocazione.

## **Art. 17**

### **Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

- 1) L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. territoriali di categoria rappresentative nel Comparto, in ogni luogo di lavoro, con esclusione di ogni altra organizzazione o associazione.
- 2) L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione su Intranet. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.
- 3) La disponibilità di locali permanenti di proprietà dell'Amministrazione per le OO.SS. è consentita secondo le modalità attualmente in uso.
- 4) L'utilizzazione di tali locali è subordinato alle esigenze istituzionali e ai vincoli derivanti da ulteriori disposizioni ed adempimenti obbligatori a carico dell'Agenzia.

## **Art. 18**

### **Referendum**

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70, possono essere indetti, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle RSU, previa approvazione dell'assemblea generale e dalle OO.SS. territoriali di categoria rappresentative nel Comparto, referendum su materie riguardanti le attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con la Direzione Generale dell'Agenzia.

## **Art. 19**

### **Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali<sup>9</sup>**

1. I dirigenti sindacali hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti cui all'accordo dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 (e succ. mm. e ii.), nel rispetto del CCNQ con particolare riferimento a quanto sancito nell'accordo del 17 luglio 2015.
2. La disciplina relativa ai predetti permessi e la loro quantificazione sono dettati in conformità alla normativa nazionale in materia.

---

<sup>9</sup> Disposizione dettata ai sensi dell'art. 10 CCNQ del 7 agosto 1998. L'attuale disciplina è regolata ai sensi dell'art. 7 del decreto-legge del 24 giugno 2014 n. 90, convertito dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014.

### **TITOLO III**

#### **Sistema di classificazione professionale**

##### **CAPO I -Progressione di carriera**

###### **Art. 20**

###### **Progressione verticale nel sistema di classificazione**

1. Le procedure selettive per la progressione verticale (o di carriera) finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, sono disciplinati ai sensi del D.lgs. n. 150/2009.

##### **CAPO II**

###### **Sistema permanente di valutazione ed istituti contrattuali collegati**

###### **Art. 21**

###### **Sistema di valutazione**

1. Il sistema di valutazione del personale dell'ARSIAL è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti organizzativi ed al conseguimento di obiettivi individuali e/o di gruppo.

2. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alle prestazioni dei dipendenti coincidono con quelli finalizzati all'erogazione dei servizi ed all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale della macchina amministrativa. Pertanto, gli esiti del monitoraggio di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, nonché valutare le prestazioni del personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese prestazionali, nel perseguimento di dette aree di risultato.

3. Il "Sistema di misurazione e valutazione dei risultati del personale non dirigente" prende in esame i seguenti elementi/fattori:

- apporto alla performance organizzativa del servizio cui è assegnato il dipendente, in relazione ai risultati collegati agli ambiti gestionali dell'Agazia e dell'Area di appartenenza;

- comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento, con modalità di misurazione vista dal dirigente sotto forma di "auto-valutazione" del lavoratore;
- livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali, correlati a quelli del dirigente limitatamente agli incaricati di P.O. ed ai funzionari con incarico di specifiche responsabilità;
- qualità della prestazione collegata alla competenza acquisita in termini di capacità di puntualità e precisione nonché alla capacità di adattamento, esecuzione dei compiti assegnati e rapidità di esecuzione, valutata dal dirigente;
- grado di realizzazione dei compiti assegnati e rispetto delle direttive impartite dal Dirigente competente;
- impegno individuale verificato sotto forma di disponibilità a sostituire colleghi e all'effettuazione di turni straordinari ovvero particolarmente disagiati e, non ultimo, una proporzionale valutazione della presenza in servizio.

4. Al fine di assicurare una valutazione più attendibile della prestazione offerta, il sistema differenzia l'incidenza dei sopraindicati fattori, in graduata relazione al livello di responsabilità attribuita e alle specificità della struttura o dell'ufficio presso il quale è prestato il servizio.

5. Le parti possono prevedere, in ambito di contrattazione, l'ammontare delle risorse da destinare al "Bonus delle Eccellenze", di cui all'art. 21 del D.lgs. n. 150/2009, distinte ovvero congiunte ad eventuali risorse dedicate al "Premio annuale per l'innovazione" di cui all'art. 22 del medesimo decreto legislativo. Per l'erogazione del "Bonus delle eccellenze" l'amministrazione provvede tramite una selezione effettuata da una apposita commissione interna, per il "Premio annuale per l'innovazione" la selezione è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Le due modalità incentivanti seguono i limiti quantitativi ed i divieti di cumulo tra loro e con altri e diversi strumenti per premiare il merito e le professionalità previsti dal D.lgs. n. 150/2009.

6. Il procedimento di misurazione e valutazione per il personale incaricato di Posizione Organizzativa è articolato come segue:

- A. definizione, da parte del dirigente, delle prestazioni e dei risultati attesi, in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione dell'Area di appartenenza;
- B. monitoraggio infra-annuale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti. La possibilità di collegare forme di incentivazione al monitoraggio infra-annuale

è strettamente condizionato dalla possibilità di attuare forme di rilevazione e verifica su elementi oggettivi e verificabili;

- C. valutazione delle prestazioni e degli apporti dei dipendenti ai risultati delle attività servizi/processi, formalizzata in apposita scheda a cura del Dirigente responsabile;
- D. doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame.

Per il personale non incaricato di Posizione Organizzativa in procedimento di misurazione e valutazione della prestazione è articolato come segue:

- Il 90% della prestazione attesa è costituito dalla valutazione dell'apporto del singolo lavoratore in termini di esperienza acquisita, risultati conseguiti, qualità della prestazione resa, comportamenti organizzativi e impegno individuale così come declinati e descritti nel sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.
- Il restante 10% è legato ai risultati della Struttura nella quale il dipendente presta la propria opera, monitorato dal sistema di controllo interno.

Per gli i riflessi del sistema unico di valutazione sul trattamento economico del personale si rinvia agli artt. 53 e ss.

## **Art. 22**

### **Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro funzionali all'attuazione del sistema di valutazione**

1. Il Direttore Generale formula annualmente, in sede di pianificazione esecutiva, le proposte tecniche relative alla determinazione degli obiettivi operativi discendenti dalla programmazione generale e settoriale dell'Agenzia dettata dall'Amministratore Unico, ivi specificando i risultati attesi per ciascuna articolazione della struttura medesima.
2. Il Direttore Generale, in via preliminare alla loro fissazione, avvia una consultazione con i Dirigenti delle Aree dell'Agenzia avente ad oggetto gli obiettivi da raggiungere, anche attraverso la convocazione di una conferenza di servizio preventiva.
3. I singoli dirigenti identificano e formalizzano, sulla scorta della pianificazione di cui al comma 1 e per i dipendenti loro assegnati, le aree di risultato e le attese sui relativi comportamenti organizzativi e gestionali, ai fini della misurazione delle prestazioni.
4. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale interessato.

5. In base alle caratteristiche dell'Agenzia, ai Dirigenti possono essere assegnati budget da gestire per specifici progetti di propria esclusiva competenza ovvero a responsabilità condivisa con altre aree secondo le rispettive competenze. Tale suddivisione è soggetta alle regole dettate in materia di relazioni sindacali dal precedente art. 14;
6. Nel caso in cui l'amministrazione approvi il Bilancio di previsione (e dei documenti ad esso collegati), in un momento successivo all'inizio dell'anno solare di riferimento, l'amministrazione detta obiettivi e progetti generali alle Aree nelle quali si compone l'Agenzia, di norma, non oltre i primi centoventi giorni dell'anno. Gli obiettivi ovvero i progetti specifici assegnati in via temporanea possono essere modificati ovvero perfezionati in sede di approvazione del Bilancio di previsione e della Relazione dei risultati e degli obiettivi.
7. Quanto disposto nel punto precedente si rende necessario, oltre che per finalità strettamente funzionali ed operative, anche per permettere ai lavoratori di essere valutati secondo il sistema delineato nel precedente art. 21.

### **Art. 23**

#### **Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

1. La Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.) si sviluppa mediante l'acquisizione in sequenza nel tempo di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale.
2. Le procedure di selezione si effettuano previa concertazione con le OO.SS., in relazione alle risorse disponibili nel fondo.
3. I criteri di selezione sono indicati nel successivo art. 24 sino alla loro eventuale modifica a seguito di nuovo contratto collettivo nazionale e decentrato.

### **Art. 24**

#### **Criteri e fattori di valutazione per la Progressione Economica Orizzontale**

La Progressione Economica Orizzontale si attua mediante procedura comparativa ove valutare titoli e attitudini dei candidati, eventualmente attivando anche un successivo colloquio.

Preso atto del costante orientamento giurisprudenziale sull'utilizzazione dell'istituto, le parti concordano di attivare le procedure di progressione economica orizzontale nell'anno 2015 utilizzando i criteri sino ad oggi utilizzati e già diffusi tra i lavoratori.

Per l'annualità 2017 l'amministrazione procederà attraverso diverse modalità, da concordare in sede di confronto sindacale, garantendo la necessaria copertura finanziaria eventualmente diminuendo le attuali posizioni di lavoro.

Il riconoscimento degli effetti giuridici ed economici delle procedure di cui ai commi precedenti entrerà in vigore, rispettivamente dal 1° gennaio 2015 e dal 1° gennaio 2017, nel rispetto degli orientamenti in materia<sup>10</sup>.

## **Art. 25**

### **Criteri di ammissione alla selezione**

Sono ammessi a partecipare alle selezioni di cui all'art. 24 i dipendenti che alla data di svolgimento della selezione:

- hanno maturato un'anzianità di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno due anni;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura nel biennio precedente;
- non abbiano beneficiato nei due anni precedenti di progressione orizzontale.

I dipendenti che alla data della selezione risultano essere in posizione di sospensione cautelare dal servizio, vi partecipano ugualmente ma senza conseguirla, in attesa della definizione della relativa situazione disciplinare.

## **Art. 26**

### **Criteri di determinazione dei punteggi**

I relativi bandi di concorso detteranno la suddivisione del peso tra titoli soggetti a valutazione comparativa e l'eventuale prova orale.

Per le annualità successive al 2015 la valutazione dei titoli, culturali, di servizio, e delle valutazioni del dirigenti competenti seguiranno i criteri preventivamente concordati con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 24. Nella valutazione dei titoli sarà quantificato anche il risultato ottenuto dal dipendente per l'applicazione del sistema di valutazione del personale negli ultimi due anni antecedenti la selezione.

---

<sup>10</sup> Comma così sostituito all'esito delle trattative concluse in data 10 settembre 2015. La precedente formulazione dettava: «Le parti, per quanto attiene ai precedenti commi, rinviano a quanto già sottoscritto in sede decentrata in data 9 giugno 2015 integrato dal colloquio di cui al comma 10. Inoltre, è stato abrogato il comma successivo il quale recitava: «Le parti, per quanto attiene ai precedenti commi, rinviano a quanto già sottoscritto in sede decentrata in data 9 giugno 2015 integrato dal colloquio di cui al comma 10.

### CAPO III

#### Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità

##### Art. 27

##### Area delle Posizioni Organizzative<sup>11</sup>

1. L'Agenda può istituire posizioni di lavoro, compatibilmente con le disponibilità del Fondo, che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di posizione organizzativa caratterizzata da compiti di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie ed eventualmente all'iscrizione di albi professionali;
  - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9 del CCNL<sup>12</sup> secondo le procedure approvate con deliberazione dell'Amministratore Unico dell'Arsial.

---

<sup>11</sup> Disposizione dettata ai sensi dell'art. 8 CCNL del 31/3/1999.

<sup>12</sup> ART. 9 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

## Art. 28<sup>13</sup>

### **Criteria per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa<sup>14</sup>**

1. *L'attribuzione dell'incarico al personale di categoria D avviene mediante atto del Direttore Generale, adottato d'intesa con il Dirigente dell'Area di riferimento (ove nominato), tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare ed in conformità con le regole di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 31/3/1999.*
2. *Ai fini della selezione sono applicati i criteri generali definiti nell'allegato A del presente atto, comunque ancorati a:*
  - a) *Esperienze professionali maturate;*
  - b) *Curriculum professionale e titoli culturali.*
3. *L'atto di incarico viene assegnato all'esito della procedura comparativa prevista dalla Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 31/2015.*
4. *Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo di due anni.*
5. *Gli obiettivi degli incaricati di Posizioni di Lavoro, così come il relativo livello di raggiungimento periodico, devono risultare da apposito documento sottoscritto dal Dirigente competente e dall'incaricato di posizione organizzativa.*
6. *Qualora i risultati non siano stati raggiunti per il livello minimo richiesto, ma siano superiori al 51%, l'incarico potrà essere motivatamente confermato al medesimo soggetto che lo ricopre, ovvero può essere revocato.*
7. *Qualora i risultati attesi siano inferiori o uguali al 51% per due esercizi consecutivi, la titolarità della posizione organizzativa è revocata.*
8. *Sono esclusi dall'incarico di posizione organizzativa i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e coloro che, alla data di attivazione della procedura di cui al comma 3, non abbiano maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'Agenzia, in comando, ovvero in distacco.*
9. *I dipendenti in part-time possono candidarsi ad un incarico di posizione organizzativa solo con contestuale impegno a trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, in caso di nomina.*
10. *Restano fermi i limiti previsti per il rientro al tempo pieno previsti di cui al presente CCDI.*
11. *Sono esclusi dalla selezione i dipendenti con provvedimenti disciplinari superiori alla censura sanzionati nel biennio precedente.*
12. *In caso di prolungata assenza, ed in presenza di improcrastinabili esigenze organizzative con provvedimento motivato, il Dirigente competente propone al Direttore Generale l'attribuzione ad altro titolare della P.O. dell'Area i compiti ascritti alla posizione vacante per il tempo necessario ad assicurare un adeguato funzionamento dell'Ente.*

---

<sup>13</sup> Articolo espunto dal presente contratto nel rispetto dell'accordo sindacale stipulato in data 10 settembre 2015.

<sup>14</sup> Disposizione dettata ai sensi dell'art. 9 CCNL 31/3/1999.

13. Al di fuori dei casi previsti dal comma precedente, il dipendente incaricato può rassegnare le proprie dimissioni, con nota scritta e motivata, non prima di sei mesi dal conferimento dell'incarico.

## **Art. 29**

### **Retribuzione di posizione e di risultato.**

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

Per gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla all'articolo 8, lettera a) del CCNL 31.3.1999 vengono previste tre fasce di retribuzione di posizione:

<b>Fascia Economica</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Retribuzione di risultato</b>
<b>Alta Professionalità</b>	p 15.000,00	p 3.750,00
<b>Fascia 1°(A)</b>	p 12.910,95	p 3.227,00
<b>Fascia 2°(B)</b>	p 10.863,97	p 2.715,82

## CAPO IV

### Specifiche responsabilità attribuibili a personale inquadrato nelle categorie òDö, òCö e òBö.

#### Art. 30

##### Indennità per specifiche responsabilità e limiti per il personale di categoria D

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale. In ogni caso deve essere assicurata la strutturazione in un quadro di articolazione dei ruoli strettamente rispondente, in via discendente e graduata, alle esigenze di supporto alle funzioni direttive delle strutture, delle funzioni e dei servizi. Potranno costituirne oggetto:

- a) le funzioni di referenza di specifici uffici;
- b) il presidio di procedimenti e processi operativi e di servizio particolarmente rilevanti e/o sensibili, anche con riguardo all'impatto sull'utenza;
- c) la gestione di attività caratterizzate dal trattamento di dati di particolare rilevanza e/o sensibilità dei dati, nonché da elevata complessità di elaborazione.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di merito professionale, di esperienza e di risultato.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza, in compiuta coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito della programmazione dell'Ente e, in particolare, della pianificazione esecutiva delle funzioni e delle attività proprie delle strutture dirigenziali di assegnazione.

5. In relazione al vigente quadro organizzativo di riferimento, sono come di seguito individuati i contenuti che definiscono i diversi profili di responsabilità, nonché fissate le relative indennità del personale inquadrato nella categoria òDö:

1. personale di categoria D non appartenente all'area delle posizioni organizzative, con un massimale di p 2.500 annui. Indennità attribuita al personale responsabile di una struttura organizzativa operativa di ufficio o settore ove necessiti un livello superiore di integrazione. È richiesto lo svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti il coordinamento di

risorse umane e la preposizione ad uffici che svolgono attività istruttorie su più procedimenti amministrativi distinti, ma fra loro connessi.

6. L'indennità sarà corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di specifiche responsabilità.
7. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

### **Art. 31**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

##### **Categoria C e B**

Con riferimento alle condizioni ed alle caratteristiche degli incarichi di specifiche responsabilità, i Dirigenti non possono attribuire tali incarichi per importi superiori a quanto descritto nei commi successivi e comunque non può superare, di norma, la soglia pari a p 300,00 annui.

Per tutto il personale ascritto alle Categorie B e C l'indennità di cui al presente articolo può essere affidate per un importo variabile sino ad un massimo di p 300,00 annui, differenziati per il grado di responsabilizzazione delle mansioni dell'ufficio e all'apporto esperienziale di continuo miglioramento del servizio.

Le modalità operative attraverso le quali viene attribuita la responsabilità sono soggette ad una stretta formalità. Il Dirigente di riferimento individua i dipendenti cui attribuire le responsabilità non indiscriminatamente tra i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. All'inizio di ogni esercizio finanziario il Dirigente conferisce al dipendente una specifica responsabilità nell'ambito dei propri uffici ovvero accerta il persistere delle condizioni che hanno consentito la erogazione dell'indennità nell'esercizio precedente nel rispetto dei limiti retributivi indicati nei commi precedenti.

## CAPO V

### Formazione

#### Art. 32

### Formazione

1. La formazione, diretta a favorire lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per la migliore qualità dei servizi pubblici locali, è realizzata in coerenza con gli obiettivi generali dell'Amministrazione, sulla base dei fabbisogni formativi rilevati.
2. A tale scopo l'Ente programma risorse finanziarie che consentano di predisporre un piano triennale della formazione tendente al raggiungimento di una quota di risorse finanziarie pari all'1% della spesa complessiva del personale, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio. Le somme non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità. (art. 23 comma 2 del CCNL 1.4.1999 confermato dall'art. 45, comma 2 del 22.1.2004 del CCNL)<sup>15</sup>.
3. Sono ricompresi nei costi delle attività formative non solo gli oneri diretti ed indiretti necessari all'erogazione dei corsi ma anche le risorse necessarie alla predisposizione ed al mantenimento dei relativi dispositivi di analisi, valutazione e ricerca.
4. Le attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione e specializzazione professionale sono in particolare dirette
  - a) Ad adempiere i percorsi formativi imposti da specifiche norme di legge (a titolo esemplificativo la formazione sulla sicurezza sul lavoro, ovvero l'aggiornamento sulla materia dell'anticorruzione);
  - b) a favorire l'adeguamento delle competenze possedute alle innovazioni dei processi di lavoro, con particolare riferimento all'utilizzo delle nuove tecnologie,
  - c) allo sviluppo delle professionalità legate ai percorsi di carriera,
  - d) al rafforzamento delle competenze di base e trasversali necessarie a sostenere le innovazioni organizzative.
5. Le attività formative e di aggiornamento, in presenza, a distanza, sul lavoro, devono essere articolate in modo da garantire pari opportunità di accesso.
6. L'Amministrazione inoltre assicura a tutti i dipendenti l'informazione e la formazione in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sui posti di lavoro, ovvero in altre materie nelle quali la formazione rivesta carattere obbligatorio.
7. L'attività di formazione organizzata dall'Agenzia avviene di norma in orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, servizio prestato.

---

<sup>15</sup> Cfr. Aran, Ral 128 Orientamenti applicativi.

8. È prevista una attività informativa preventiva alle OOSS sul Piano Annuale e Triennale della Formazione che definisce gli obiettivi strategici dell'attività formativa in relazione alle politiche organizzative e di sviluppo dell'Ente, la quota di risorse da destinare alla formazione decentrata, i criteri generali per l'accesso dei dipendenti ai singoli interventi formativi.
9. L'amministrazione, nel rispettare i limiti finanziari dettati dalla vigente normativa in tema di tetti di spesa per le attività formative, computerà a parte ed a prescindere da tale limite le risorse necessarie alla formazione obbligatoria<sup>16</sup>.

## **TITOLO IV**

### **CAPO I - Orario di lavoro**

#### **Art. 33**

#### **Orario di lavoro<sup>17</sup>**

1. L'orario ordinario di lavoro e di servizio, già determinato con apposita disciplina all'interno dell'Ente, è di 36 ore settimanali ed è articolato ai sensi delle fonti normative vigenti.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario è determinata dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142<sup>18</sup> al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali dell'utenza.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
  - ottimizzazione delle risorse umane;
  - miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
  - rispetto dei carichi di lavoro.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
  - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la

---

<sup>16</sup> In conformità all'unanime indirizzo giurisprudenziale riscontrato tra la magistratura contabile.

<sup>17</sup> Disposizione dettata ai sensi dell'art. 17 CCNL del 06/07/95.

<sup>18</sup> Ora art. 50, comma 7, D.lgs 267/00.

- contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima area o servizio;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del D.P.R. n. 268/1987, istituto che l'Agazia si propone di limitare;
- d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della [legge 11 agosto 1991, n. 266](#);
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
6. L'orario ordinario di servizio presso le sedi dell'agenzia è fissato, di norma, dalle ore 7,30 alle ore 18,00 salvo diversa disposizione da parte del Dirigente competente.
7. Ai dipendenti che dimorano esclusivamente al di fuori del Comune sede di lavoro, o che si trovino nelle particolari situazioni di disagio, ovvero ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, a quelli impegnati in attività di volontariato e a quelli con figli in età scolari (al massimo sino alla scuola media inferiore), previa richiesta motivata, può essere consentito, rispetto alla flessibilità in entrata, fissata dal comma precedente, un ulteriore ampliamento di 30 (trenta) minuti, ovvero alle ore 7.00.
8. Al personale tecnico e di supporto, incaricato dal dirigente preposto allo svolgimento di particolari attività in campo zootecnico o agricolo ovvero tecnico, per le quali si rende necessaria la presenza lavorativa anteriore all'orario ordinario in entrata, può essere consentito, previa autorizzazione del dirigente competente, l'entrata in servizio alle ore 6,00.
9. Le parti si impegnano a concertare una nuova e completa disciplina dell'orario di lavoro e di servizio entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto. In quella sede le parti concordano di istituire e regolare l'istituto della "Banca delle ore".

## **Art. 34**

### **Durata massima dell'orario di lavoro<sup>19</sup>**

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. Particolari accorgimenti verranno posti in essere dall'amministrazione per la regolamentazione dell'orario potenziato per il personale autorizzato alla guida dei veicoli di servizio dell'Agenzia, nel rispetto di quanto regolato dall'art. 49.

## **CAPO III-Igiene e sicurezza del lavoro**

### **Art. 35**

#### **Igiene e sicurezza del lavoro**

Le parti, dato atto dell'evoluzione della normativa in tema di Sicurezza ed Igiene nei luoghi di lavoro, concordano di procedere all'individuazione di un dipendente al quale attribuire il ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Rappresentante sarà individuato attraverso designazione delle RSU, con procedura interna alle Rappresentanze Sindacali.

L'Amministrazione si impegna, altresì, a dare concreta attuazione alle norme finalizzate all'espletamento delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione dei risultati del sistema di valutazione nonché delle valutazioni del proprio superiore gerarchico da parte dei lavoratori dipendenti.

Ai sensi dell'art. 47, comma 7, del D.lgs. n. 81/2008, l'Arsial individua un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

---

<sup>19</sup> Disposizione dettata ai sensi dell'art. 4, commi 1, 2 e 3 del D. Lgs. n. 66/2003 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 213/2004.

## CAPO IV-Mobilità orizzontale

### Art. 36

#### Mobilità orizzontale volontaria e di ufficio<sup>20</sup>

1. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dalla legge, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica<sup>21</sup> oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica<sup>22</sup> inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999.
2. Ove non sia possibile procedere ai sensi del comma 4, art. 4, Legge. 68/99 ovvero nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
3. L'Amministrazione, secondo il proprio fabbisogno, può attivare processi di mobilità orizzontale anche al di fuori dei casi previsti nei due commi precedenti i quali, comunque, rivestono carattere prioritario.

### Art. 37

#### Disciplina della mobilità orizzontale d'ufficio

La disciplina della Mobilità Orizzontale, al di fuori dei casi previsti dal comma 3 dell'articolo precedente, si applica, a parità di categoria e posizione economica, ai dipendenti dichiarati idonei a proficuo lavoro, ma inidonei allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza, ai sensi dell'art. 21, comma 4, del CCNL 94/97, ed ai dipendenti che chiedono il passaggio ad altro profilo professionale. Nel primo caso l'Amministrazione procede d'ufficio, nel secondo caso si procede su istanza di parte e con procedura selettiva: entrambi i procedimenti devono essere subordinati ad esigenze organizzative dell'Ente.

---

<sup>20</sup> Disposizione dettata ai sensi dell'art. 21, commi 4 e 4 bis CCNL 6/7/1995.

<sup>21</sup> Ora 5ª Categoria.

<sup>22</sup> Ora 6ª Categoria.

(\*): il presente comma è stato aggiunto a seguito dell'accordo del 29 marzo 2006

## **Art. 38**

### **Criteri di preferenza per il riallineamento d'ufficio**

1. Ai fini della realizzazione della mobilità orizzontale, nelle ipotesi in cui sia attivato il procedimento d'ufficio per i dipendenti dichiarati inidonei, in via permanente, allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale posseduto, sono stabiliti due criteri di preferenza:

- a) il giudizio definitivo di inidoneità emesso da competente struttura sanitaria pubblica, con prevalenza da attribuire al giudizio con data anteriore;
- b) cronologia del giudizio ovvero della richiesta.

## **Art. 39**

### **Requisiti per la mobilità orizzontale**

Per attivare il procedimento di Mobilità Orizzontale è necessario che il dipendente interessato sia in possesso delle competenze di base, intese come insieme articolato di capacità, conoscenze, esperienze finalizzate, tipiche del profilo e/o famiglia professionale in cui il dipendente stesso vuole accedere.

Il procedimento di Mobilità Orizzontale, è subordinato ad esigenze di carattere organizzativo dell'Ente, ed avviene a parità di categoria e posizione economica rispetto al profilo professionale di provenienza.

## **Art. 40**

### **Bando per la mobilità orizzontale volontaria**

1. Per i casi previsti dall'art. 36, comma 3, l'amministrazione ha facoltà, entro il mese di dicembre di ciascun anno, di emanare specifici bandi di mobilità orizzontale indicanti i profili professionali ed il numero dei posti che si intendono ricoprire con la mobilità orizzontale, tenendo conto sia della necessaria valorizzazione del personale che delle esigenze organizzative dell'Ente.

2. Il numero di posti oggetto del bando non può eccedere il 20% dei posti complessivi nella dotazione organica per categoria professionale al momento dell'indizione dello stesso.

Le istanze di mobilità orizzontale per passaggi in diversi profili professionali, inoltrate all'Area Risorse Umane -, corredate della documentazione comprovante il possesso dei requisiti previsti agli artt. 39 e sono valutate da una apposita Commissione entro il 30 giugno dell'anno successivo alla data di scadenza fissata dal bando. Al termine della valutazione sarà formata la graduatoria degli aventi titolo, approvata con provvedimento del Direttore Generale. I riallineamenti decorrono dalla data del provvedimento del Direttore Generale adottato con riferimento alla graduatoria di cui sopra, ovvero successivo contratto individuale di lavoro, ove non già sottoscritto in precedenza con l'interessato ai sensi dell'art. 12 CCNL 31/03/1999, per l'attuazione del sistema di classificazione di cui al citato CCNL.

## **Art. 41**

### **Criteri per la selezione nel procedimento di mobilità orizzontale volontaria**

1. La Commissione, ai fini della selezione per la formazione della graduatoria, valuterà per ciascun interessato:
  - l'esistenza delle competenze di base intese come insieme articolato di capacità, conoscenze, esperienze finalizzate, tipiche del profilo e/o famiglia professionale in cui il dipendente stesso vuole accedere;
  - il possesso dei requisiti di accesso (ad es. titolo di studio) e di altri eventuali titoli culturali e/o professionali.

## CAPO V

### Personale a tempo determinato- tempo parziale- telelavoro e somministrazione

#### Art. 42

#### Disciplina dei contratti di lavoro flessibile<sup>23</sup>

- 1- L'Agenzia può stipulare contratti di lavoro flessibile nel rispetto dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. e nei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- 2- Nel quadro normativo descritto dal precedente comma, l'Agenzia può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, limitandone il ricorso alle ipotesi di carattere temporaneo o eccezionale<sup>24</sup>, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario, ovvero per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio, ovvero da prolungati e ripetuti periodi nei quali l'amministrazione non ha potuto procedere ad attivare altre e diverse forme di reclutamento con particolare riferimento a procedure selettive pubbliche.
- 3- È vietato il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- 4- Il lavoratore utilizzato con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ha diritto ad avere il trattamento economico corrispondente a quello previsto dal CCNL applicato dall'Agenzia per i propri dipendenti di pari profilo professionale, categoria e posizione economica, ivi compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dalla successiva contrattazione collettiva, nel rispetto dei limiti di cui al precedente comma 1.
- 5- I lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato dovranno essere adibiti alle mansioni previste per i lavoratori dell'Agenzia, del corrispondente profilo professionale e posizione economica di accesso alle categorie B, C e D.
- 6- Il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il limite del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in dotazione organica presso l'Ente, arrotondato, in caso di frazione, all'unità superiore, salvo casi eccezionali da gestire secondo i successivi commi 11 ed 12.
- 7- I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività, hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici, sempre nel rispetto dei limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28 del Dl 78/2010.
- 8- L'Amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le

<sup>23</sup> Articolo soppresso. La disciplina sarà contenuta in separato accordo sulla problematica in oggetto.

<sup>24</sup> Periodo modificato a seguito di intervento legislativo ex Decreto legge n. 101/2013, convertito in legge n. 125/2013.

*circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge 27 maggio 1970 n. 300.*

- 9- L'Agenzia è tenuta, nei riguardi dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. 81/2008 e ss. mm., in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.*
- 10- I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto di esercitare presso l'Agenzia i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.*
- 11- L'Agenzia, nel caso si constati la necessità di utilizzare lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato provvede alla tempestiva e preventiva informazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. rappresentative, in ordine ai motivi, al numero dei lavoratori, alla durata prevista dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed ai relativi costi.*
- 12- Alla fine di ciascun anno l'Amministrazione fornisce alle R.S.U. ed alle OO.SS. rappresentative tutte le informazioni necessarie alla verifica della percentuale fissata dal comma 6, il numero dei lavoratori, il loro profilo professionale, i motivi che hanno determinato la stipulazione dei contratti e la durata degli stessi;*
- 13- Devono escludersi dal calcolo dei limiti quantitativi richiamati nei commi precedenti gli oneri coperti mediante finanziamenti aggiuntivi e specifici trasferimenti da altri soggetti pubblici o privati<sup>25</sup>.*

---

<sup>25</sup> Cfr. Pareri n. 37901/2012 Dipartimento Funzione Pubblica; parere Corte Conti Sez. Unite n. 7/2011; n. 9/2012 Corte Conti Liguria; n. 8/2010 Corte Conti Toscana; n. 22/2014 Corte Conti Liguria; Corte Conti Sez. Autonomie n. 21/2014.

## **Art. 43**

### **Telelavoro**

Il telelavoro è la modalità di espletamento della prestazione lavorativa caratterizzata dalla modificazione del luogo di adempimento della prestazione stessa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici.

L'Amministratore Unico dell'Agenzia individua, nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, e sulla base delle proposte del Direttore Generale, ovvero dei Direttori di Area, gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando eventualmente apposite risorse per il suo svolgimento.

Le professionalità che potranno essere utilizzate per i progetti di telelavoro sono quelle incluse nelle categorie C e D.

Considerato che la distribuzione del tempo di lavoro è a discrezione del lavoratore, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

Ulteriori diritti ovvero obblighi tra le parti saranno regolamentate nella complessiva organizzazione dei progetti la cui sperimentazione sarà tenuta in considerazione ai fini di ulteriori regolamentazioni della materia.

## **TITOLO V**

### **Trattamento Economico**

#### **Capo I- Retribuzione ed indennità**

##### **Art. 44**

###### **Nozione di retribuzione**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è definita come segue:
  - a) Retribuzione mensile che è costituito dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1,B1,C1,D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3);
  - b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria nonché dall'indennità integrativa speciale, i cui valori sono riportati nella tabella A allegata al CCNL;
  - c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
  - d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art.22 del CCNL dell'1.4.1999 si procede al conseguente ri-proporzionamento del valore del predetto divisore .
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.
5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

## **Art. 45<sup>26</sup>**

### **Indennità per la flessibilità dell'orario di entrata**

*1. Al fine di assicurare una migliore copertura dei servizi negli orari pomeridiani, per il numero strettamente necessario di dipendenti appartenenti alle categorie B e C, che aderiscano su base volontaria, l'orario di lavoro potrà, nell'ambito dell'attività di lavoro programmata dall'ufficio, avere inizio tra le ore 11,00 e le ore 13,00 per un solo giorno a settimana, a condizione che la durata della prestazione in orario ordinario nello stesso giorno non sia superiore a 7 ore e 12 minuti e che non sia preceduta da lavoro straordinario.*

*2. Per tale flessibilità è riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00.*

## **Art. 46**

### **Indennità attività di sportello informativo**

1. Il disagio correlato alle attività di sportello è remunerato nella misura variabile entro i limiti di indicati dall'art. 49.
2. L'indennità è corrisposta al verificarsi delle seguenti condizioni:
  - a) attività prestata in strutture destinate espressamente e secondo orari predeterminati al ricevimento del pubblico quali URP e sportelli informativi;
  - b) lavoro rivolto al rapporto con l'utente esterno.

## **Art. 47**

### **Turnazioni**

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

---

<sup>26</sup> Articolo soppresso.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte attraverso le risorse del Fondo di parte stabile ovvero variabile.

8. L'indennità di turno può essere istituita presso l'Arsial nei seguenti servizi:

- a) servizi tecnologici indispensabili al funzionamento delle sedi dell'Agenzia;
- b) servizi tecnici e di manutenzione indispensabili al funzionamento delle sedi dell'Agenzia;
- c) servizi di autoparco e guida, se non già coperti dalla specifica indennità di disagio;
- d) servizi generali (U.R.P., portineria, protocollo);
- d) servizio di prevenzione e sicurezza sul lavoro ex D.lgs. n. 81/2008.

## **Art. 48**

### **Reperibilità<sup>27</sup>**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Agenzia, corrispondenti a quelle già previste dall'art. 47, comma 7, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore

---

<sup>27</sup> Disposizione descritta ai sensi dell'art. 23 CCNL 14 settembre 2000.

ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. Attraverso specifici accordi l'amministrazione può richiedere al personale in servizio di prestare la propria opera anche da luoghi diversi da quelli nei quali il dipendente è stato assegnato. Nel caso di consenso dell'interessato che partecipi all'attività lavorativa, fuori dal normale orario di servizio e con mezzi telefonici e tecnologici propri, è facoltà dell'amministrazione riconoscere un rimborso in analogia a quanto previsto per le forme di telelavoro con un decurtazione proporzionale all'impegno richiesto.

## Art. 49

### Indennità di disagio

1. L'indennità di cui al presente articolo vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Si tratta di personale che risulta esposto a fattori di effettivo disagio, come tali idonei a differenziare le prestazioni interessate dall'ordinarietà del lavoro, sulla scorta di un esame oggettivo della specifica intensità del fenomeno considerato, quali, in via esemplificativa: fattori di stress, frequente improgrammabilità degli interventi richiesti, continuo adattamento alla flessibilità richiesta dalla natura dei processi e dalla domanda dell'utenza; costante ovvero incremento dei carichi di lavoro in situazione di sotto-organico; costante ritardo nell'attivazione delle unità di supporto nei casi nei quali il numero dei dipendenti da utilizzare è dettato da normativa nazionale o regionale. Tale indennità, in fase di prima applicazione del presente CCDI, può essere graduata e, conseguentemente, proporzionata alla tipologia di disagio sopportato dal dipendente, tenendo conto dei seguenti limiti:

- i. Particolare articolazione dell'orario di lavoro caratterizzato da frequente improgrammabilità dell'attività richiesta. A tale disagio è corrisposta una indennità nella misura massima di € 360,00 annue.
  - ii. Nel caso in cui si riscontrino particolari fattori di stress legati alla particolare funzione svolta all'interno dell'Agenzia, contraddistinte da attività collegata a particolari abilitazioni, orari ovvero autorizzazioni e per funzioni di supporto all'Ente anche di carattere immediato (a titolo esemplificativo il personale con funzioni di autista), aggiunte a situazioni di rischio, le varie indennità possono essere cumulate, anche con l'utilizzo dell'istituto dello straordinario, per un importo massimo che comunque non può superare € 10.500,00 annui<sup>28</sup>.
2. L'indennità viene erogata in proporzione alle giornate di effettiva esposizione a fattori di disagio.
3. E' in ogni caso escluso, ai sensi del contratto nazionale vigente, il riconoscimento dell'indennità di disagio per le prestazioni rese dai dipendenti inquadrati nella categoria D.

---

<sup>28</sup> Sulla quantificazione e qualificazione giuridica dell'emolumento descritto si segnala la Delibera della Corte dei Conti, sez. Toscana, n. 203 del 2009 la quale afferma, su richiesta di una amministrazione, che la quantificazione di una indennità di disagio da riconoscere ad un autista non trova limiti nella quantificazione di altra e diversa indennità (quale quella di rischio) ma deve farsi riferimento all'ARAN e, nel caso le norme contrattuali non siano particolarmente chiare, ad una interpretazione autentica delle stesse regole in accordo con le organizzazioni sindacali.

## **Art. 50**

### **Indennità maneggio valori<sup>29</sup>**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'indennità fino ad un massimo di p 1,55 giornalieri. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

## **Art. 51**

### **Indennità di rischio<sup>30</sup>**

L'indennità di cui al presente articolo, quantificata dal CCNL in p 30 mensili, viene erogata al personale che risulti esposto, in via continuativa e diretta, a fattori di esposizione a rischio e in proporzione alle giornate di esposizione medesima.

La ricognizione e individuazione del personale di cui al comma 1 è operata anche sulla scorta del processo di analisi e rilevazione dei rischi, a cura delle competenti strutture dell'Ente.

## **CAPO II - Produttività**

### **Art. 52**

#### **Criteri generali relativi ai sistemi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi**

1. Gli incentivi legati agli incrementi della produttività individuale e collettiva finalizzata al miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi all'utenza, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti nell'anno precedente<sup>31</sup>, saranno corrisposti a seguito dell'applicazione del sistema di valutazione del personale.
2. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la misurazione di apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema di valutazione adottato dall'Ente, secondo i criteri generali di cui al precedente articolo 21.

---

<sup>29</sup> Disposizione ex art. 36 CCNL 14 settembre 2000.

<sup>30</sup> Disposizione emanata nel rispetto dell'art. 37 CCNL 14 settembre 2000.

<sup>31</sup> Cfr. Parere Aran n. 0019932 del 18 giugno 2015.

3. La misurazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione decentrata annuale, sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e strategicità delle particolari aree di risultato atteso e secondo gli obiettivi previsti ed attesi su specifiche e puntuali attività progettuali.

### **Art. 53**

#### **Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale**

1. Alla valorizzazione ed al riconoscimento del merito, nell'ambito di obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, di norma di natura variabile, in misura adeguata ai sensi dell'articolo 5, oltre ad altre specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative ai sensi degli artt. 6 e 7 del presente atto.
2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché all'impegno richiesto ai dipendenti.
3. La quota del fondo costituita da risorse variabili di cui agli articoli 5, 6 e 7, prevista per il costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata:
  - a. al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della produttività collettiva di sistema ovvero finalizzata, dei costanti apporti del personale così come rilevati dal sistema di valutazione, differenziando le aree di intervento strategiche per l'amministrazione e garantendo una distribuzione delle risorse disponibili tenendo conto dello stanziamento dell'ultimo biennio;
  - b. dei processi organizzativi e/o di lavoro, con particolare riguardo alla quantità, qualità e diffusione dei servizi di relazione con il pubblico;
  - c. al mantenimento di risultati positivi già conseguiti nell'anno precedente.
4. L'erogazione degli incentivi di cui al comma 3 (lett. a.) avviene, previa verifica dell'effettivo svolgimento delle prestazioni programmate nell'ambito dei compiti assegnati dal dirigente con gli atti gestionali, con periodicità infra-annuale (mensile ovvero semestrale), per una quota

dell'incentivo individuale disponibile, nonché, per la rimanente parte, a consuntivo di gestione a fine esercizio;

5. A valere sulle risorse eventualmente ancora disponibili, dopo la quantificazione della parte delle stesse da destinare alle finalità di cui al comma 3 (lett.a), sono erogati premi differenziati di risultato al personale che, previa misurazione individuale ai sensi del sistema di valutazione, abbia assicurato prestazioni di miglioramento dei servizi e della produttività. La determinazione dei premi è stabilita in base al livello di realizzazione del progetto e/o delle attività, nonché al grado rilevato di apporto individuale, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 21 .

6. Nell'ambito delle risorse variabili di cui all'art. 5, l'amministrazione, al fine del mantenimento dei livelli di servizio, promuove specifici progetti e garantisce una adeguata riserva di risorse finanziarie da distribuire individualmente attraverso il sistema di valutazione approvato dall'Ente.

7. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate o variabili di cui agli artt. 5, 6 e 7.

8. In ogni caso, l'ammontare delle risorse finanziarie del Fondo relative ad ogni singola annualità, anche residue, devono tendere ad essere ripartite secondo il sistema di valutazione al fine di premiare il maniera completa ed attuale il merito e le eccellenza presenti all'intero dell'Ente con relativo azzeramento dei residui annuali relativo agli anni precedenti.

### **CAPO III**

#### **Disposizioni finali**

#### **Art. 54**

#### **Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio**

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi e dei risultati di Ente, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Le parti procedono, nella loro autonomia, all'individuazione delle condizioni di mancata presenza che comunque possono essere calcolate ai fini delle precedenti disposizioni contrattuali.
4. In tal senso verranno considerate nel sistema di valutazione le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché' per le assenze relative a patologie gravi<sup>32</sup> che richiedano terapie salvavita. Inoltre, si considerano ai fini delle precedenti disposizioni le assenze per congedo di maternità', compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità', le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché' le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, (comma 6 ) , della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
5. Nei casi in cui i risultati e gli obiettivi da raggiungere siano legati ad una percentuale di presenza in servizio, ai fini del calcolo non viene tenuto conto dei giorni di ferie garantiti ed obbligati al lavoratore da norme di livello gerarchicamente superiore, anche costituzionale.

#### **Art. 55**

##### **Disposizioni a favore delle Pari Opportunità**

L'amministrazione provvede ad istituire, entro il mese di gennaio 2016, il Comitato Unico di Garanzia e predisporre ovvero aggiornare, entro il medesimo termine, il Piano di Azioni Positive a tutela del principio di Pari Opportunità di genere.

#### **Art. 56**

##### **Norma di chiusura e rinvio**

Per quanto non espressamente indicato nel presente atto si applicano le discipline di settore e le disposizioni contrattuali previste per il personale di ruolo della Regione Lazio.

---

<sup>32</sup> Verranno altresì prese in considerazione le assenze dovute a visite specialistiche per l'effettuazione di esami diagnostici, terapie, visite che il medico curante ritenga necessarie per la sussistenza di uno stato patologico o per esami e terapie che abbiano essi stessi carattere invalidante (TAR Lazio, sentenza n. 5714 del 25 febbraio 2015).