

VERBALE di CONTRATTAZIONE SINDACALE 2023

Oggi 10 dicembre 2024, alle ore 15.30 presso il Municipio del comune di Castel Castagna si sono riuniti:

Per la Parte Pubblica

- Dott. Cristiano Quaglia, segretario Comunale con ruolo di Presidente
- Dott. Geom. Alessandro Lombardi, Responsabile dell'Area Tecnica

Per la parte sindacale:

- Sig. Marco De Febis, CISL FP

Dopo attenta discussione le parti concordano quanto segue:

La bozza di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, proposta dalla parte pubblica, è condivisa anche dalla parte sindacale, che ne prende atto, e viene approvata.

Preso atto del fondo per il salario accessorio 2024 proposto in base alle rispettive esigenze si stabilisce di ripartire nel seguente modo:

- € 6.500,00 per Performance
- € 1.700,00 per Indennità di rischio, di disagio e maneggio valori
- € 3.000,00 per specifiche responsabilità

Si dà atto, altresì che eventuali economie saranno ricondotte alla voce Performance.

Il presente verbale si chiude alle ore 18.00.

Letto e confermato e sottoscritto

Castel Castagna 10.12.2024

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The top signature is the most prominent and appears to be 'C. Quaglia'. Below it, there are two other signatures, one on the left and one on the right, which are less legible but appear to be 'A. Lombardi' and 'M. De Febis' respectively.

CCDI 2023-2025
COMUNE DI CASTEL CASTAGNA

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping strokes. The signature is located in the bottom right corner of the page.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Castel Castagna, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, ad eccezione degli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 (da ora solo CCNL).
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive norme di legge o di CCNL incompatibili/contrastanti.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 del CCNL.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito dell'Ente.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza periodica, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. I soggetti sottoscrittori potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica che convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente contratto, le parti si incontrano entro dieci (10) giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.



TITOLO II – TRATTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL)

1. Le parti definiscono annualmente i criteri di ripartizione delle risorse (stabili e variabili) disponibili per la contrattazione integrativa (art. 80 comma 1 del CCNL) tra le diverse modalità di utilizzo (art. 80 comma del CCNL), fermo restando che i nuovi differenziali retributivi, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
2. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL)

1. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente, sono distinte in due parti:
 - il **70%** è destinato a remunerare la performance organizzativa;
 - il **30%** è destinato a remunerare la performance individuale.
2. Le risorse messe a disposizione per la performance organizzativa e individuale verranno ripartite tra le varie Aree, sulla base delle valutazioni effettuate dai relativi Responsabili con gli strumenti previsti dal sistema di valutazione, in base al numero di dipendenti assegnati alle aree medesime.
3. Le assenze dal servizio, a qualunque titolo, non devono incidere sulla determinazione dei premi di Performance individuale in misura proporzionale.
4. I premi correlati alla performance vengono erogati **annualmente**.

Art. 6 - Premi Performance e Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL e art. 7, comma 4, lettera e) CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance quale sottosezione del PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Il budget delle risorse destinate alla performance individuale viene ripartito tra le diverse Aree in funzione del numero dei dipendenti assegnati a ciascuna area ed alla categoria di appartenenza.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio



individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = premio performance individuale

F = Fondo complessivo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Art. 7- Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lettera c) CCNL)

1. Le procedure per l'attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" (ex progressioni economiche orizzontali) sono disciplinate con regolamento autonomo e vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL.

2. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

Art. 8 Individuazione valori e definizione criteri attribuzione indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, comma 4, lettera d) CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti **misure**:

- Espletamento di attività esposta a rischio: **euro 2,00 al giorno**;
- Espletamento di attività disagiata: **euro 1,00 al giorno**;
- Espletamento di maneggio valori:
 - **euro 1,00 al giorno** per valori maneggiati fino a euro 2.000,00 annui;
 - **euro 2,00 al giorno** per valori maneggiati oltre i 2.000,00 annui.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

3.A. Attività a rischio

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati o individuate dal D.V.R. dell'ente:

- Attività che comportano utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.B. Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori (le seguenti condizioni) rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa per attività a contatto con utenza avente particolari problematiche socioeconomiche;
- prestazioni rese in condizioni climatiche sfavorevoli (es. eccessiva esposizione al caldo o al freddo) – individuabili per un periodo massimo di quattro mesi all'anno, anche frazionati.

3.C. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti (in via continuativa) a servizi che comportino maneggio di valori per i giorni di effettivo svolgimento delle attività di maneggio valori. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento;
- Addetti di Polizia Locale individuati agenti contabili con provvedimento.

4. L'indennità viene erogata mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/disagiate/di maneggio valori.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Titolari di incarico di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

Art. 9 - Criteri attribuzione indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lettera f) CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene riconosciuta, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Titolare di incarico di E.Q., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate secondo il criterio di proporzionalità tenuto conto del numero di dipendenti,



anche per Area di inquadramento (numero di Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari), assegnati a ciascuna struttura, dei servizi dagli stessi gestiti e del peso degli obiettivi assegnati alla medesima.

2. Le fattispecie ai quali il Titolare di incarico di E.Q. dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Reg.to Eu 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Le specifiche responsabilità vengono assegnate annualmente dai Titolari di incarico di E.Q. con atti formali preventivi adeguatamente motivati.

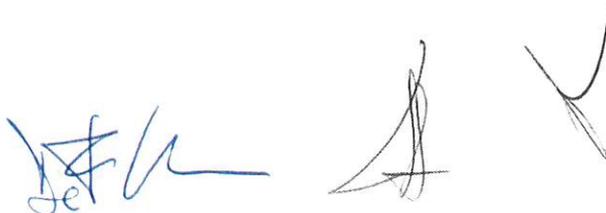
Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili sono determinati dai criteri che seguono:

Autonomia e responsabilità

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Responsabilità gestionale, che comprende

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;



b.3 =Responsabilità di realizzazione piani di attività;

Responsabilità professionale, che comprende

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	Max punti n. 15
Autonomia operativa	5
Grado di responsabilità	5
Livello di responsabilità istruttoria	5

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità procedimenti di spesa	5
Responsabilità di coordinamento	5
Responsabilità realizzazione piani di attività	5

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di processo	5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Punteggio	Valore indennità (Funzionari, Istruttori, Operatori Esperti)
Oltre 25 Punti	€ 3.000/2.500/2.000
25 Punti	€ 2.500/2.000/1.500
20 Punti	€ 2.000/1.500/1.000
15 Punti	€ 1.500/1.000/500
Da 5 a 10 Punti	€ 1.000/750/500

L'indennità per specifiche responsabilità **non è frazionabile, è proporzionata** ai mesi/giorni di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e viene erogata **annualmente** a seguito dell'assegnazione formale. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 10 - Criteri di attribuzione trattamenti accessori da specifiche leggi rinviati alla contrattazione (art. 7, comma 4, lettera g) CCNL)



1. Rotazione ed alternanza, ove possibile, in modo da non coinvolgere il medesimo personale).

Art. 11 – Turnazioni

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 60% e non inferiore al 40%.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sottoelencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- e) la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- f) la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- h) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- i) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- j) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;
- k) personale di età superiore a 55 anni.

L'indennità viene erogata trimestralmente.

Art. 12 – Criteri individuazione misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m) CCNL)

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori ed il medico competente, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti



in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle aggressioni sul lavoro, degli infortuni e delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. n.81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva
3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente, in sede di bilancio, stanZIA apposite risorse finanziarie.

Art. 13 – Limite individuale ore nella banca delle ore (art. 7, comma 4, lettera o) CCNL)

1. La banca delle ore contiene, ove istituita, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, qualora istituita, è di n. 50 ore.

Art. 14 – Criteri individuazione fasce flessibilità orario di lavoro (art. 7, comma 4, lettera p) CCNL)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un'ora nell'orario mattutino e pomeridiano con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario in accordo con il Responsabile di servizio per i dipendenti delle rispettive Aree, o in accordo con il Segretario Comunale per i Titolari di Incarichi di E.Q.
3. Le parti convengono che, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, con ulteriori trenta minuti di flessibilità rispetto a quelli di cui al comma precedente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno).
5. Nel lavoro prestato a turno è ammessa una flessibilità massima di **cinque minuti** mediante posticipazione, in entrata e in uscita sul medesimo turno.

Art. 15 – Individuazioni ragioni necessarie per elevare l'arco temporale per calcolo 48 ore settimanali



medie di lavoro (art. 7, comma 4, lettera r) CCNL)

1. Il periodo di sei mesi per calcolare la durata media dell'orario di lavoro di 48 ore settimanali, compreso lo straordinario è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 16 - Innovazioni tecnologiche, riflessi su qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lettera t) CCNL)

1. Al fine di governare questi processi risulta fondamentale agire sullo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante costanti interventi di aggiornamento e di specializzazione di tutto il personale e di riqualificazione del personale interessato da modifiche del profilo originario e/o chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione. In tale contesto l'ente, compatibilmente con i vincoli di bilancio, stanZIA specifiche risorse.

Art. 17 - Incremento di risorse retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lettera u) CCNL)

1. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato e ciò comporti superamento del limite, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di contemperare le esigenze di tutti i dipendenti.

Art. 18 - Criteri generali determinazione retribuzione di risultato titolari incarico E.Q. (art. 7, comma 4, lettera v) CCNL)

1. L'ente destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare le retribuzioni di posizione e risultato a tutti i Titolari di incarico di E.Q. al tempo presenti.

2. Nel caso di conferimento ad un dipendente, già Titolare di incarico di E.Q., di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di responsabilità, all'incaricato è attribuito un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento.

3. Per definire la percentuale dell'integrazione l'Ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

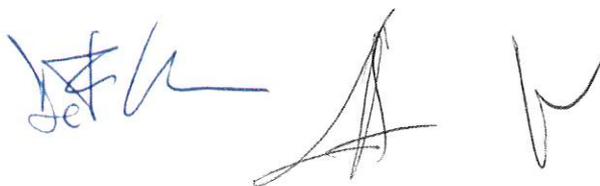
4. L'erogazione dell'indennità di risultato per ciascuna posizione organizzativa è parametrata al punteggio ottenuto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, ed alla indennità di posizione in godimento.

Art. 19 - Recupero compensativo per attività prestata in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lettera ac) CCNL)



L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno prevista dal CCNL.

I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente con riferimento all'attività svolta in giorni di festivo infrasettimanale nel mese precedente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile.

Three handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is the most complex, followed by a simpler one, and then a third, more stylized one.

TITOLO IV - NORME FINALI

Art. 20 – Clausole finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized name followed by a large, sweeping flourish.