



**CONSORZIO RIFIUTI  
del VERBANO CUSIO OSSOLA**

Ente di Area Vasta  
per il Governo e Pianificazione  
dei servizi di igiene urbana

**CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DELL'ENTE**

**2023-2024-2025**

*[Handwritten signatures in blue ink]*

CONSORZIO RIFIUTI DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

L'anno 2023, il giorno 27 del mese dicembre

presso il comune di Oruga si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica

PRESIDENTE – VICE SEGRETARIO DELL'ENTE

Dott. Gian Mario Riva



DIRETTORE

Dott. Roberto Righetti



Delegazione di parte sindacale

C.G.I.L. - FP

*firmato al 28/12/2023*

C.I.S.L. - FP

U.I.L. - FP

*Denise Bonazzi*



## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Consorzio rifiuti del Verbano Cusio Ossola, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

### **Art. 2**

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023 - 2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza

del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo ...

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3**

#### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

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

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;

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

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett.

h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

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

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021 ;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021(Fondo risorse decentrate: costituzione).

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

#### **Art. 4**

### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019/2021. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa



sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019/2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosecuzione delle trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

## **Art. 5**

### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono,

inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **Art. 6**

#### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## **TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### **Art. 7**

#### **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2,

lett. b). agli stessi si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che per 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

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

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

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'ultima progressione orizzontale nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale,

nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1 60%:
- Criterio n.2 40%: vengono attribuiti 4 punti per anno dall'ultima progressione economica per un massimo di 10 anni

d) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- a) minor numero di progressioni economiche effettuate;
- b) maggiore anzianità presso la pubblica amministrazione;
- c) maggiore età;

4. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

## **TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 8**

#### **Destinatari e processi della formazione**

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019/2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 , possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
9. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:



- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato.

11. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019/2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## **Art. 9**

### **Lavoro Agile definizione e principi generali**

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività

svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza

## **Art. 10** **Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

### **Art 11**

#### **Accordo individuale**

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali: a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b); f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e

successive modificazioni; h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato

## **Art. 12**

### **Formazione lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

## **TITOLO V**

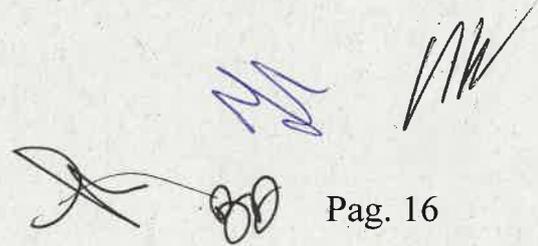
### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

## **Art. 13**

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato, a scavalco e in somministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale a scavalco e in somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.



## **Art. 14**

### **Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

## **Art. 15**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Per l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, i sensi dell'art. 16 del CCNL2019/2021, è possibile riconoscere un importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Eq ;

## **TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE**

## **Art. 16**

### **Welfare integrativo**

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico,

ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

### **Art. 17 Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi al personale dipendente, l'Ente, le OOSS e la RSU si impegnano a osservare la tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla legge italiana vigente e dal Regolamento UE.

## **TITOLO VIII MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 18 Monitoraggio e verifiche**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente su richiesta di una delle de parti.

### **Art. 19 Norme finali**

1. Il presente CCDI sostituisce i precedenti contratti decentrati.  
Copia del presente CCDI viene pubblicato sul sito internet dell'Ente.

# UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione n. 48 del 02/11/2023 al netto delle risorse già destinate agli incarichi di EQ relative all'anno 2017 pari ad € 25.300,00, come segue

## FONDO RISORSE DECENTRATE PER DIPENDENTI ANNO 2023

<b>art.67 comma 2 PARTE STABILE</b>	
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART.67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	€ 11.991,40
	37291,40-25300
<b>Risorse stabili soggette al limite CCNL 2016/2018 - art.67 comma 2</b>	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2017	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2018	
Risorse art.2 comma 3 del D.lgs 165/2001 - art.67 comma 2 lettera d)	
Trattamento accessorio personale trasferito - art.67 comma 2 lettera e)	
Importo per minori oneri riduzione personale dirigenziale - art.67 comma 2 lettera f) solo regioni	
Incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario - art.67 comma 2 lettera g)	
Incremento delle dotazioni organiche art.67 comma 2 lettera h)	
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>	<b>€ 11.991,40</b>
<b>Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2016/2018 art.67 comma 2</b>	
Incremento art.67 comma 2 lettera a) - €83,20 a dipendente al 31/12/2015 - dichiarazione congiunta n.5	€ 249,60
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.67 comma 2 lettera b) - dichiarazione congiunta 5	€ 231,66
<b>Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2019/2021 art.79 comma 1 e 1 bis</b>	
Incremento art.79 comma 1 lettera b) - €84,50 a dipendente al 31/12/2018 -	€ 169,00
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.79 comma 1 lettera d)CCNL tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi (01.01.2021)	€ 20,80
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>	<b>€ 671,06</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>12.662,46 €</b>

**art.67 comma 3**  
**PARTE VARIABILE**

<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
Sponsorizzazioni nuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 L449/1997 art.67 co.3 lett.a) se attività ordinariamente rese	
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera b)	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ICI	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) incentivi funzioni tecniche (2016/2017)	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) avvocatura interna	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c)	
Frazioni di r.a. anno precedente art.67 comma 3 lettera d)	
messi notificatori art.67 comma 3 lettera f)	
Risorse personale addetto alle case da gioco - art.67 comma 3 lettera G)	
1,2% monte salari dell'anno 1997 - art.67 comma 3 lettera h)	
Obiettivi del piano delle performance- art.67 comma 3 lettera K)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>	<b>€ -</b>

<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>	
Economie fondo anno precedente - articolo 68 comma 1 - solo provenienti da parte stabile (art.67 comma 1 e comma 2)	
Economie fondo straordinario confluite - art.67 comma 3 lettera E)	
Sponsor.ninuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 l 449/1997- art.67 c.3 lettera A) - attività non ordinariamente rese	
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera B) - Corte dei Conti sez.Autonomie n.34/2016	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Progettazioni interne D.lgs 163/2006	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Avvocatura interna	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016 (dal 2018)	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) - Art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ISTAT	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ENTRATE	
<b>Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.</b>	<b>€ 338,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>	<b>€ 338,00</b>

<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 338,00</b>
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€ 11.991,40</b>
<b>TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€ 1.009,06</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>€ 13.000,46</b>

## DECURTAZIONI

	ANNO 2023	ANNO 2016
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 13.000,46	€ 37.291,40
DI CUI : TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 11.991,40	€ 37.291,40
DI CUI : TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.009,06	
<b>DECURTAZIONI</b>		
DECURTAZIONE CONSOLIDA - SECONDA PARTE ART.9 COMMA 2 BIS D.L.78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART.4 DEL D.L. 16/2014)		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ARTICOLO 40 COMMA 3 QUINQUIES DEL D.LGS 165/2001)		
ALTRE DECURTAZIONI		
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	€ -	€ -
<b>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	€ 13.000,46	€ 37.291,40
EVENTUALE DECURTAZIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART.23 COMMA 2 - D.LGS 75/12		(vedi tab verifica finale)
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	€ 13.000,46	



In merito all'utilizzo si concorda quanto segue:

**Art. 7**  
**Progressioni economiche all'interno delle Aree anno 2023**

Si prevede uno stanziamento di € 750,00

**Art. 15**  
**Indennità per specifiche responsabilità anno 2023**

Si prevede uno stanziamento di € 3,000,00



## UTILIZZO FONDO ANNO 2023

<b>FONDO 2023</b>	<b>€ 13.000,46</b>
<b>Risorse fisse</b>	<b>€ 12.662,46</b>
Progressioni economiche	€ 534,85
Indennità di comparto	€ 995,04
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 1.529,89</b>
Specifiche responsabilità	€ 3.000,00
Produttività individuale e collettiva	€ 4.500,00
Nuove progressioni	€ 750,00
<b>Totale utilizzo fondo</b>	<b>€ 9.779,89</b>
<b>Differenza</b>	<b>€ 3.220,57</b>

Fondo per le posizioni organizzative	€ 0,00
--------------------------------------	--------



