

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

AZIENDALE

del

COMPARTO

In data 24 OTTOBRE 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale per il personale di comparto dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Lazio (di seguito ARPA Lazio), dalla delegazione di parte datoriale costituita con DDG n. 79 del 15/6/2018 e dalla delegazione sindacale costituita dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016/2018 del personale del comparto Sanità.

L'ipotesi di contratto verrà trasmessa ai sensi dall'art. 9, comma 6, del CCNL del comparto 2016/2018 e dell'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 ha ricevuto la certificazione sulla compatibilità dei costi dal Collegio dei Revisori di ARPA Lazio con nota prot. n. 72786 del 18/11/2019.

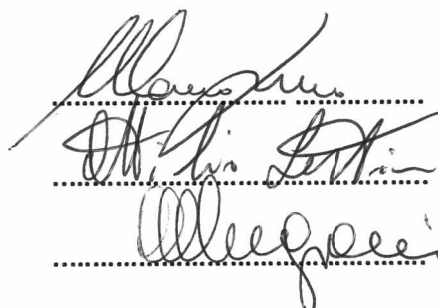
All'esito del prescritto parere, l'anno 2019 il giorno ventuno del mese di Novembre la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale di cui sopra sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo aziendale.

DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Direttore Generale, Dott. Marco Lupo

Il Direttore Amministrativo, Dott. Attilio Lestini

Il Dirigente dell'Area Risorse umane, Dott.ssa Anna Angioni



Three handwritten signatures on dotted lines, corresponding to the Datorial Delegation members listed on the left.

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. coordinatrice Giovanna Peretti

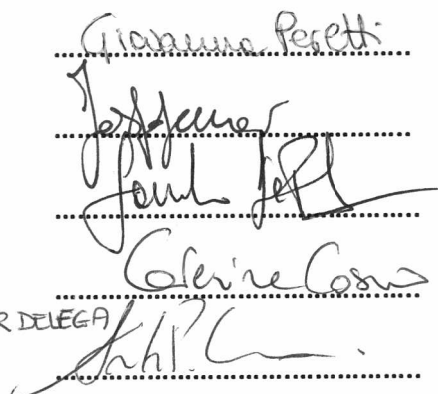
Rappresentante territoriale C.G.I.L. F.P. Fabrizio Samore'

Rappresentante territoriale C.I.S.L. F.P. Sandro De Paolis

Rappresentante territoriale U.I.L. F.P.L. Domenico Teodori

Rappresentante territoriale FIALS Andrea Pediconi

CATERINA COSSIO PER DELEGA



Five handwritten signatures on dotted lines, corresponding to the Syndical Delegation members listed on the left. The signature for Caterina Cossio includes the text 'CATERINA COSSIO PER DELEGA' written below it.

SOMMARIO

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

Art. 2 - Interpretazione autentica

CAPO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi soggetti e norme di comportamento

Art. 4 - Informazione confronto e contrattazione

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 6 - Osservatorio paritetico permanente

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 9 - Diritto di assemblea

Art. 10 - Diritto di affissione

CAPO III - FONDI CONTRATTUALI

Art. 11 – criteri generali

Art. 12 - risorse aggiuntive derivanti da Piani triennali di razionalizzazione della spesa

Art. 13 – incremento del fondo

Art. 14 – fondo condizioni di lavoro e incarichi

Art. 15 – fondo premialità e fasce

Art. 16 – utilizzo fondo premialità e fasce – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 17 – valutazione della performance organizzativa e individuale

Art. 18 – trattamento accessorio legato alla performance organizzativa

Art. 19 - trattamento accessorio legato alla performance individuale

Art. 20 – destinazione risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997

Art. 21 – differenziazione del premio individuale

Art. 22 – utilizzo fondo premialità e fasce – criteri per la progressione economica

Art. 23 - utilizzo fondo premialità e fasce – criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori art. 113 d.lgs. 50/2016

CAPO IV - ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 24 – welfare integrativo

Art. 25 – unioni civili

Art. 26 – criteri di individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

Art. 27 – diritto allo studio

Art. 28 – elevazione percentuale part time e lavoro a termine

Art. 29 – congedi per le donne vittime di violenza

Art. 30 – patrocinio legale

Art. 31 – banca ore

Art. 32 - clausola di salvaguardia – norma finale

ALLEGATI

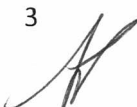
Allegato n. 1 - relazione illustrativa sintetica e articolata, relazione tecnico finanziaria.

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione



1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale del comparto dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Lazio – ARPA Lazio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fatta eccezione, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, per gli istituti non compatibili con la precarietà del rapporto di lavoro e la sua limitata durata nel tempo.

2. Le parti stipulano il C.C.I. utilizzando le risorse del CCNL del comparto Sanità sottoscritto il 21/05/2018, di seguito CCNL 2018, per il triennio 2016/2018. I contenuti del presente contratto non possono essere in contrasto con norme, vincoli e limiti risultanti dal CCNL e dalla vigente normativa.

3. Il presente contratto integrativo ha durata triennale e diviene efficace il giorno successivo alla sua sottoscrizione, fatto salvo quanto previsto dal comma 4. Esso conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. Entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D. Lgs. 165/2001, il presente contratto, corredato delle relazioni di cui al comma 4, viene trasmesso all'ARAN e al CNEL.

4. Al presente contratto integrativo sono allegate le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art. 9, comma 6, del CCNL 2018, le relazioni sono trasmesse, per la relativa certificazione, di norma entro dieci giorni dalla sottoscrizione della presente ipotesi di contratto collettivo integrativo, al collegio dei revisori dei conti, che, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001, verifica la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. In caso di rilievi da parte del collegio dei revisori dei conti, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla loro notifica. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il Direttore generale dell'Agenzia può procedere, in qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del contratto.

5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia di cui è data notizia via e-mail ai dipendenti.

6. Le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.



7. Per quanto non previsto nel presente Contratto si rinvia agli articoli dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di Lavoro vigenti.

Art.2

Interpretazione autentica

1. Ai sensi dell'art. 3, c. 5, del CCNL 2018, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa, anche a richiesta di una delle parti. In tal caso la parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 9 del CCNL 2018, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

CAPO II

Sistema delle Relazioni Sindacali

Art.3

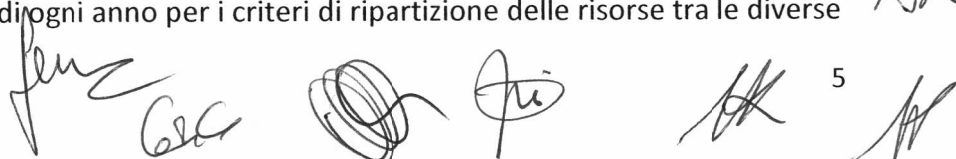
Obiettivi, soggetti e norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l’Agenzia e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, con il fine condiviso di contemperare la missione di servizio pubblico al servizio della cittadinanza con l’attenzione al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L’Agenzia convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte della RSU e delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.
3. La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti su atti e decisioni di valenza generale dell’Agenzia in materia di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola a sua volta in:
 - a) Informazione;
 - b) Confronto;
 - c) Organismi paritetici.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell’Agenzia. Ad ogni inizio di seduta viene data lettura ed approvazione del verbale della seduta precedente con le eventuali integrazioni rese. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. L’Amministrazione procede alla sua immediata pubblicazione sul sito istituzionale.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
6. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale ai componenti della RSU ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale via PEC oppure via mail ovvero via fax alle segreterie delle relative federazioni di categoria.
7. I protocolli d’intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante non possono essere modificati unilateralmente dall’organo deputato all’adozione degli atti.

Art. 4

Informazione, confronto e contrattazione

1. L’informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 8 del CCNL Sanità del 21 maggio 2018 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il mese di marzo di ogni anno per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse



5

modalità di utilizzo di cui agli artt. 80 e 81 del vigente CCNL del comparto Sanità.

3. L'Agenzia fornirà nel corso della riunione di cui al comma precedente i seguenti elementi propedeutici al negoziato:

- a) dati relativi alla spesa dei fondi come da consuntivo dell'anno precedente con evidenza degli eventuali residui;
- b) quadro consuntivo delle prestazioni aggiuntive (straordinario, convenzioni, etc. ...) aggregate per centri di costo effettuate dalle unità operative nell'anno precedente;
- c) quadro riassuntivo dei lavoratori cessati entro il 31 dicembre dell'anno precedente e dei cessandi dell'anno in corso, qualora non già forniti con piano triennale delle assunzioni oggetto di informazione;
- d) dati relativi ai proventi derivanti da attività a pagamento dei tre anni precedenti.

4. Le parti condividono di calendarizzare i propri incontri, di norma, con cadenza mensile ovvero entro dieci giorni dalla richiesta di una delle parti.

5. In ogni caso l'Agenzia non può assumere iniziative che impegnino risorse non definite preventivamente nel contratto collettivo integrativo aziendale, fatte salve le prerogative dell'art. 40, comma 3 ter, d.lgs. 165/2001 e fermo restando quanto previsto dall'art. 9, comma 5, CCNL 2018.

6. L'eventuale installazione da parte dell'Agenzia di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, è oggetto di informativa sindacale fatto salvo quanto previsto dalla L. 56/2019 (legge concretezza) e dall'art. 4 L. 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

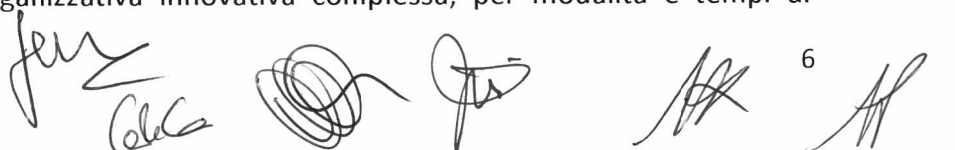
1. È istituito l'organismo paritetico per l'innovazione ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018. Esso si riunisce con cadenza almeno semestrale nell'ambito del normale orario di lavoro, ovvero, su richiesta di una delle parti, entro dieci giorni dalla protocollazione della stessa.

2. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. di cui all'art. 8, comma 3, del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo dell'Agenzia.

3. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche e ai piani formazione da adeguare alla previsione normativa della Legge 3/2018 e successivo DM 13 marzo 2018 (acquisizione ECM), al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'Agenzia o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di cui all'art. 8, comma 3, del CCNL nonché da una rappresentanza dell'Agenzia, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Agenzia manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa complessa, per modalità e tempi di



attuazione e sperimentale;

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulla materia di competenza di quest'ultima o all'Agenzia;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 del CCNL relativo alle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle OO.SS di cui all'art. 8, comma 3, del CCNL o da gruppi di lavoratori. In tali casi l'organismo si esprime sulla propria fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

6. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 del CCNL 2018.

7. Il Direttore Generale procede alla formale istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, contestualmente al ricevimento delle designazioni da parte delle OO.SS. A tal fine si acquisiscono in tempo utile le designazioni di cui al comma 4, lett. a).

Art. 6

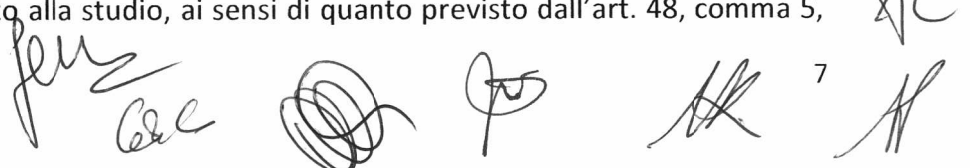
Osservatorio Paritetico Permanente

- 1. E' istituito l'Osservatorio Paritetico Permanente per esaminare e rendere il proprio parere obbligatorio non vincolante su tutte le richieste di prestazioni in regime di convenzione.
- 2. Le Parti si impegnano a valorizzare le funzioni di tale organismo, individuandolo quale strumento finalizzato ad alimentare i fondi contrattuali nel segno della massima trasparenza.
- 3. A tal fine l'OPP si dota di un proprio regolamento, a partire dalle proprie prime riunioni.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa

- 1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi dell'art. 8, c.3, CCNL 2018 e la delegazione di parte datoriale, costituita ai sensi della DDG n. 79 del 15/6/2018.
- 2. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e (Fondo premialità e fasce) del CCNL 2018;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
 - d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7, del CCNL 2018;
 - g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 2018;
 - h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto alla studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5,



del CCNL 2018 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 6;

i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4, del CCNL 2018 ;

l) 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;

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

n) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2018;

o) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2018;

3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 2, lettera a), possono essere negoziati con cadenza annuale.

Art. 8

Diritti e agibilità sindacali

1. L'Agenzia assicura idonei locali per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale del comparto Sanità.

2. La RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Agenzia in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail o fax, con congruo anticipo, di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'Agenzia, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. Non possono essere penalizzati nella valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali o i componenti della RSU.

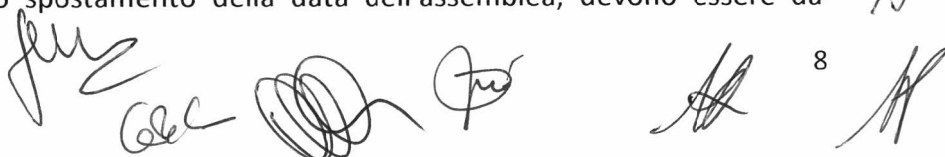
Art. 9

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Agenzia, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'Agenzia di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da



questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Agenzia. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 10

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale del comparto Sanità, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Agenzia ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno, altresì, la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Agenzia ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Agenzia sono effettuate tramite pec oppure fax o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'Agenzia.

CAPO III

FONDI CONTRATTUALI

Disciplina di utilizzo delle risorse

Art. 11

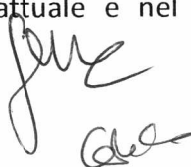
Criteri generali

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse decentrate rese annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL comparto Sanità, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali dell'Agenzia, in linea con la programmazione e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale,



nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

5. L'Agenzia stanziava annualmente, con proprio provvedimento, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla premialità.

6. Le parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 12

Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5 e 6, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di previsioni progettuali di razionalizzazione dei processi.

3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione della produttività individuale e delle performance collettive del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale con l'obiettivo dell'armonizzazione e di una erogazione ottimizzata, in considerazione degli effetti dell'articolo 81 del vigente CCNL.

Art. 13

Incremento del fondo

1. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'Agenzia si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 14

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

1. A decorrere dall'anno 2019, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" finanziato in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 sono confluiti, nei valori consolidatisi nell'anno 2018, i seguenti importi come certificati dal Collegio dei revisori:

a) importo consolidato del fondo per compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (ex art. 8 CCNL 2006/2009) euro 264.801,00

b) somma resa disponibile a seguito di accordo sindacale 11.10.2017 per posizioni organizzative: euro 220.000,00;

c) risorse indennità professionale specifica euro 8.970,00;

d) aumento fondi contrattuali ex art. 1, c. 800, l. 205/2017 euro 4.720,79;

e) risorse per coordinamenti euro 53.950,00;

GP

f) Ria annua	euro 24.087,24;
g) Incremento art. 80 comma 3 lett. a (dipendenti al 31/12/2015 n. 453)	euro 41.223,00;
Totale Fondo	euro 617.752,03;

3. Le risorse di cui al comma 2 sono individuate dall'art. 80 del CCNL 2018 e derivano dal precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" e dal precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".

4. Il fondo di cui al presente articolo è stabilmente incrementato secondo quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2018 e può, altresì, essere incrementato secondo quanto previsto dallo stesso art. 80, comma 4, mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo premialità e fasce rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 81, c. 6, CCNL 2018.

5. Le risorse del Fondo per le condizioni di lavoro e incarichi, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 CCNL 2018 (Lavoro straordinario);
- indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) CCNL 2018 e secondo la disciplina ivi prevista;
- indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi di funzione) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) CCNL 2018, secondo la disciplina ivi stabilita;
- valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo premialità e fasce di cui all'articolo 15 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

7. L'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. prendono atto che per l'anno 2019 in prima applicazione del CCNL 2018 l'ammontare delle risorse disponibili del fondo di cui al presente articolo è pari ad € 617.752,03. In relazione a tali risorse le parti concordano di individuare le quote relative alle singole voci previste dall'art.80 del vigente CCNL con apposito protocollo annuale.

Art. 15

Fondo premialità e fasce

1. A decorrere dall'anno 2019, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 sono confluiti, nei valori consolidatisi nell'anno 2018, i seguenti importi come certificati dal Collegio dei revisori:

- importo consolidato del fondo per la produttività collettiva (ex art. 9 CCNL 2006/2009)
euro 671.504,00;
- somma PEO (fasce) 2017
euro 1.200.000,00;
- somme residue senza destinazione anno 2017 fondo art. 10 CCNL 2006/2009 (fasce, PO)
euro 155.765,41;

d) aumento fondi contrattuali ex art. 1, c. 800, l. 205/2017	euro 89.253,65;
e) aumento fondi contrattuali ex art. 1, c. 800, l. 205/2017 differenziale valore economico accessorio	euro 15.885,80;
f) incremento valore fascia CCNL 2016/2018	euro 52.067,47;
g) Incremento variabile art. 43 legge 449/1997	euro 762.885,75
h) residui fondo anno 2018	euro 133.780,36
Totale Fondo euro 3.081.142,44

3. Le risorse di cui al comma 2 sono individuate dall'art. 81, comma 2, CCNL 2018 e sono derivanti da:

a) le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;

b) le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

4. Il fondo di cui al presente articolo è stabilmente incrementato secondo quanto previsto dall'art. 81, comma 3, CCNL 2018 e può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno secondo quanto stabilito dall'art. 81, comma 4, del medesimo CCNL 2018 e, in particolare:

a) le risorse non consolidate regionali di cui all'art. 81, comma 4, lettera a), del vigente CCNL;

b) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 3, della L. 449/97 di cui all'art. 81, comma 4, lettera b), del vigente CCNL;

c) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 di cui all'art. 81, comma 4, lettera c), del vigente CCNL;

d) le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici del personale, coerenti con le finalità del presente fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del D.Lgs. n 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4 e 12 del DPCM del 27/03/2000.

5. Le parti concordano che le risorse di cui all' art. 81, c.4, lett. b), siano destinate al fondo di cui al presente articolo nella misura dello 89,00% del totale complessivo annuo reso disponibile ai sensi dell' art. 43 della L. 449/1997.

6. Ai sensi dell'art. 81, c. 6, del CCNL 2018, le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle somme non utilizzabili in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;

d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 14 del presente contratto;

e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 (Welfare integrativo) del CCNL 2018.

7. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 di cui al presente articolo sono, altresì, sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state utilizzate integralmente.

[Handwritten signatures and initials]

8. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 14 del presente contratto deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. LGS. n. 75/2017.

9. In fase di prima applicazione le parti concordano di distribuire le risorse destinate ai premi correlati alla performance di cui al comma 6, lett. a) e b), secondo le seguenti percentuali:

a) 70 % alla performance organizzativa;

b) 30% alla performance individuale.

Le parti concordano di verificare ogni anno la congruenza delle percentuali sopra individuate.

10. L'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. prendono atto che per l'anno 2019, in prima applicazione del CCNL 2018, l'ammontare delle residue risorse disponibili del Fondo di cui al presente articolo è pari ad € 2.184.476,33.

Art.16

Utilizzo fondo premialità e fasce

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti concordano di attribuire la quota del fondo destinata alla remunerazione della performance organizzativa e individuale secondo i criteri e le modalità di cui agli articoli seguenti.

2. I premi correlati alla performance sono pagati a titolo di acconto con lo stipendio di luglio di ciascun anno oggetto di valutazione e a titolo di saldo con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il pagamento a titolo di acconto è subordinato ad una valutazione intermedia sull'andamento della performance organizzativa formulata in sede di monitoraggio intermedio degli obiettivi svolto dall'amministrazione a giugno di ciascun anno ed è erogato sulla base del risultato rilevato fino ad un massimo del 50%.

Art. 17

Valutazione della performance organizzativa e individuale

1. L'amministrazione valuta annualmente la performance organizzativa e individuale dei dipendenti del comparto secondo le modalità descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Il Sistema, adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, individua, coerentemente con le disposizioni di legge vigenti:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

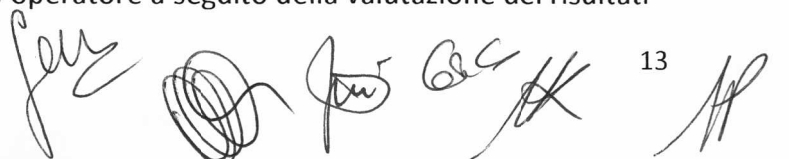
c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 18

Trattamento accessorio legato alla performance organizzativa

1. L'ammontare dei premi correlati alla performance organizzativa costituisce la base per determinare la quota spettante ad ogni singolo operatore a seguito della valutazione dei risultati

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

conseguiti dalla struttura organizzativa di appartenenza.

2. La quota individuale massima spettante, nell'ipotesi, cioè, che la struttura cui l'operatore afferisce raggiunga il 100% dei risultati previsti, è determinata dal rapporto tra l'ammontare dello stanziamento relativo al ruolo di appartenenza ed il numero degli operatori presenti in quel ruolo.

3. Il peso di ogni singolo operatore del comparto è ponderato dalla qualifica di appartenenza secondo lo schema seguente:

Qualifica	Peso nella ripartizione del fondo
Ds	100%
D	95 % della quota assegnata alla qualifica Ds
C	90 % della quota assegnata alla qualifica Ds
Bs	80 % della quota assegnata alla qualifica Ds
B	75 % della quota assegnata alla qualifica Ds

4. La determinazione del premio correlato alla performance organizzativa è collegata al risultato (livello di raggiungimento degli obiettivi) conseguito dalla struttura e al numero di giornate di assenza eccedenti quelle contrattualmente previste, e, comunque, individuate sulla base delle disposizioni vigenti, secondo la formula:

[Performance organizzativa * (1-giornate di assenza)] * quota individuale massima performance organizzativa per qualifica di appartenenza.

5. Ai fini del calcolo della quota di risultato vengono individuate 4 fasce di raggruppamento dei valori di raggiungimento degli obiettivi:

- a) fascia A (96-100);
- b) fascia B (86-95);
- c) fascia C (76-85);
- d) fascia D (51-75).

Per ciascuna fascia il calcolo della quota sarà effettuato riportando il valore effettivamente conseguito a quello massimo della fascia stessa.

6. I residui generati da ciascuna struttura organizzativa complessa per effetto dell'applicazione del criterio di assenza sono redistribuiti al personale della struttura medesima proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio dei singoli.

Art. 19

Tattamento accessorio legato alla performance individuale

1. Fermi restando i criteri per la determinazione del peso per qualifica nella ripartizione del fondo, di cui all'art. 18, c. 3, la determinazione del premio correlato alla performance individuale è collegata:

- a) al livello di raggiungimento di obiettivi specifici di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi secondo la formula:

Titolari di incarico di funzione - Ds - D

[(risultato obiettivi*60%) + (comportamenti organizzativi*40%)] * quota individuale massima performance individuale per qualifica di appartenenza

C



[(risultati obiettivi*50%) + (comportamenti organizzativi*50%)] * quota individuale massima performance individuale per qualifica di appartenenza

Bs-B

[(risultati obiettivi*40%) + (comportamenti organizzativi*60%)] * quota individuale massima performance individuale per qualifica di appartenenza.

Art. 20

Destinazione risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997

1. Nel dare attuazione a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL, l'amministrazione destina al finanziamento degli istituti del Fondo premialità e fasce la parte prevalente delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 stabilendo altresì che venga destinata ai premi correlati alla performance individuale una quota pari al 30% di tali risorse.

Art. 21

Differenziazione del premio individuale

1. In fase di prima applicazione, ad una quota pari al 3% dei dipendenti e, comunque, fino al numero massimo di 15, che abbiano conseguito la valutazione massima, pari a 100%, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Agenzia, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 19 del presente CCIA, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Ai fini del presente articolo la percentuale di cui al comma 1 andrà applicata in maniera proporzionale con riferimento al numero di dipendenti in servizio presso ciascuna delle seguenti strutture mediante approvazione di specifica graduatoria per ciascuna struttura:

- Direzione Generale (che comprende Servizio Amministrativo e Servizio Tecnico);
- Dipartimento Stato dell'Ambiente;
- Dipartimento prevenzione e laboratorio integrato;
- Dipartimento Pressioni sull'ambiente.

3. Qualora l'applicazione della percentuale di cui al comma 1 determini un numero di aventi diritto superiore al numero massimo di 15, si applicano i criteri di precedenza di cui all'art. 22, commi 8 e 9.

4. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione del premio sarà attribuita privilegiando il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella struttura.

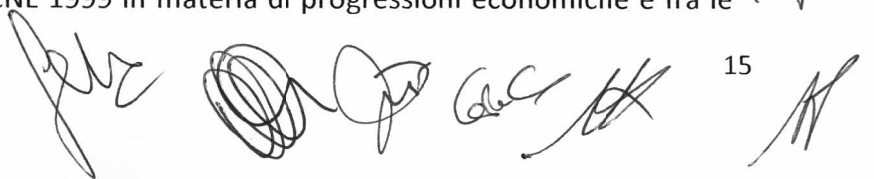
5. Le parti convengono di rivedere annualmente i criteri di ripartizione del premio di cui presente articolo.

Art. 22

Utilizzo fondo premialità e fasce - Criteri per la progressione economica

1. A norma dell'art. 35 CCNL 07.04.1999 la progressione economica si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono un incarico di funzione di cui all'art. 14 del CCNL 2018 - selezionati in base ai criteri di cui all'art. 35 del CCNL 1999, come integrati dal presente articolo. A tal fine l'Agenzia pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nel presente articolo è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

2. Le parti, preso atto dell'art. 35 del CCNL 1999 in materia di progressioni economiche e fra le



15

aree, concordano quanto segue:

a) ARPA Lazio individua il personale cui attribuire la fascia economica superiore mediante apposita selezione per la progressione economica orizzontale (P.E.O.) nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e delle risorse del fondo all'uopo stanziato ai sensi dell'art. 81, comma 6, del CCNL 2018 e definite ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera a), del medesimo contratto;

b) Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento (art. 3 CCNL 10/04/2008); nel computo dei 24 mesi rientrano:

- in applicazione dell'art. 58, c. 7, del CCNL i periodi di lavoro eventualmente prestati con contratto a tempo determinato;

- le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam riassorbibili ai sensi dell'art. 35, comma 2, CCNL 2001;

- non avere riportato sanzioni disciplinari definitive più gravi del rimprovero verbale nel biennio precedente la selezione.

3. In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali non partecipano alla procedura selettiva:

- personale già collocato in ultima fascia;

- personale non in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

4. Per la formazione della graduatoria sono utilizzati i seguenti criteri:

- punteggio riportato nella valutazione individuale finale, calcolata secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione e facendo la media positiva nel triennio precedente la selezione; il punteggio medio non deve essere inferiore a 51/100 per tutti i passaggi di fascia, fatta eccezione per il passaggio all'ultima fascia per il quale il punteggio non deve essere inferiore a 85/100;

- punteggio pari a punti 5 per anzianità nell'ultima fascia per ciascun anno al netto dei 24 mesi previsti quali requisito;

5. Le parti precisano che in base alle metodologie adottate dall'Agenzia per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti la valutazione finale sopra citata comprende una valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi ed una valutazione individuale.

6. I dipendenti che abbiano riportato nel biennio precedente la selezione la sanzione disciplinare del rimprovero verbale subiscono una penalizzazione del punteggio pari a punti 2.

7. A parità di punteggio hanno precedenza, secondo l'ordine seguente, i dipendenti:

a) con maggiore esperienza professionale nel profilo;

b) con maggiore esperienza professionale complessiva, considerando esclusivamente l'attività prestata a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

8. Qualora permanga parità di punteggio anche in esito all'applicazione dei criteri di cui al comma 7, si applicano i titoli di preferenza previsti dall'art. 5, c. 4, del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

9. Le parti concordano che in caso di assenza dal servizio per aspettativa o comando nel periodo di riferimento al personale interessato è riconosciuta l'anzianità di servizio in tutte quelle fattispecie per le quali il decorso dell'anzianità è previsto da norme di legge o di contratto collettivo. In tali casi il dipendente interessato allega alla domanda di partecipazione alla selezione per l'attribuzione della fascia, la valutazione finale media o documentazione ad essa

assimilata, riportata nell'Ente dove presta o ha prestato servizio. L'Area Risorse umane verifica il requisito dell'anzianità e l'Unità controlli interni effettua l'omogeneizzazione della valutazione ai fini dell'attribuzione del punteggio per la formulazione della graduatoria. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questa clausola:

- aspettativa presso altri enti ex art. 19, comma 6, D.Lgs. 165/2001;
- aspettativa per motivi di studio ex art. 13 CCNL 20/09/2001 integrativo CCNL 07/04/1999; art. 2, comma 2, L. 476/1984 e art. 6, comma 7, L. 398/1989;
- comando presso altri enti ex art. 20, comma 2, CCNL 20/09/2001 integrativo CCNL 07/04/1999.

10. Le parti concordano che al personale assente per lungo periodo dal servizio per:

- infortunio sul lavoro;
- maternità;
- cure salvavita (salvo l'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 1994/1997);

per l'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione finale media viene considerata la media fra i due migliori anni nel periodo di riferimento.

11. In relazione al personale assunto per mobilità da altri enti (art. 19 CCNL comparto e art. 30 D.lgs. 165/2001) per i quali si pone la questione relativa sia alla verifica dell'anzianità che alla verifica e acquisizione della valutazione media finale riportata nell'ente di provenienza, le parti concordano che i dipendenti interessati allegano alla domanda di partecipazione per l'attribuzione della fascia:

- l'ultimo stato di servizio emesso dall'Ente di provenienza;
- le valutazioni riportate nell'Ente medesimo o documentazione ad essa assimilata.

L'Area Risorse umane verifica il requisito dell'anzianità e l'Unità controlli interni effettua l'omogeneizzazione della valutazione ai fini dell'attribuzione del punteggio per la formulazione della graduatoria.

Art. 23

Utilizzo fondo premialità e fasce – Criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori– art. 113 d.lgs. 50/2016.

1. Per la definizione dei criteri per l'attribuzione degli incentivi previsti dall'art.13 del D.lgs.18 aprile 2016, n.50 (Codice degli appalti) e della quota di risorse a essi dedicata da destinare all'incremento del fondo premialità e fasce, si rinvia ad un successivo Regolamento attuativo.


CAPO IV – ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 24

Welfare integrativo

1. L'Agenzia disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.



2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del vigente CCNL. L'applicazione del piano welfare ha carattere sperimentale, pertanto le parti concordano di rimandare a successivo protocollo la definizione delle azioni a favore dei dipendenti a seguito della verifica delle risorse e si impegnano al contempo ad attivare ogni utile azione volta al reperimento di risorse economiche aggiuntive tramite accordi tra l'Agenzia e la Regione Lazio.

Art. 25

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla L. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCA riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 26

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare le fasce temporali di flessibilità oraria tengono conto dei doveri di accudimento e della distanza tra domicilio e sede di servizio e sono le seguenti: in entrata ore 7.30 - 9.00.

2. E' ammessa, in deroga, la flessibilità oraria fino alle ore 10 per i dipendenti che ne facciano motivata richiesta in relazione ad esigenze di cura familiare (ad. es.: figli in età scolare, necessità di assistenza a familiari in condizioni precarie di salute), previo nulla osta del proprio dirigente.

Art. 27

Diritto allo Studio

1. Ai dipendenti sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Agenzia, permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Agenzia all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami. A tale riguardo le parti confermano gli accordi sindacali sottoscritti in data 16.03.2006, 28.03.2006, 04.04.2006, 22.11.2006.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere



obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

Art. 28

Elevazione percentuale di part – time e di lavoro a termine.

1. Considerata la persistente carenza di organico le parti concordano di confermare le percentuali previste dalla legge per il part time ed il lavoro a termine.



Art. 29

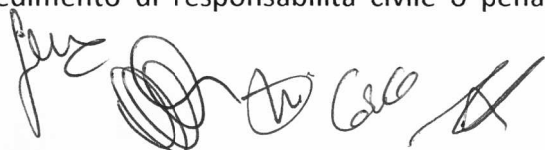
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale -corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 -con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 del CCNL 2016 -2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, in assenza delle condizioni per il trasferimento presso altra amministrazione di cui al comma 7, la dipendente può presentare domanda di mobilità presso altra sede territoriale dell'Agenzia per il periodo temporale di cui al comma 1.
9. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/09/2001 (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Agenzia, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 12.
10. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 30

Patrocinio legale

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 20/09/2001, l'Agenzia, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei



confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Agenzia procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'Agenzia dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.

4. L'Agenzia si impegna a costituirsi parte civile, tra l'altro, nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 31

Banca ore

1. Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. A richiesta del dipendente, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo di cui all'art. 31, CCNL 2018, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore di cui al comma 2, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore entro l'anno successivo a quello di maturazione o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

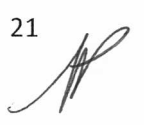
4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5. L'efficacia del presente articolo è condizionata all'implementazione dell'attuale procedura informatizzata per la gestione delle presenze con apposita funzione per la gestione della banca ore, alla data attuale non fornita.

Art. 32

Clausole di salvaguardia - Norma finale

1. Per quanto non specificatamente disposto dal presente contratto integrativo, si applica la normativa nazionale, regionale e contrattuale, sia collettiva che decentrata, vigente. In



particolare, in materia di prevenzione e sicurezza e di diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali resta ferma la disciplina del contratto integrativo aziendale 2009 con la precisazione che il contingente di personale da esonerare dallo sciopero è integrato come segue:
STRUTTURA CENTRALE sede di Rieti n. 1 operatore tecnico professionale ctg Bs camminatore, Area Provveditorato beni e servizi;
STRUTTURA CENTRALE sede di Roma n. 1 collaboratore tecnico professionale ctg D unità sistemi integrati sicurezza e qualità.

2. Le parti concordano di ricontrattare ogni anno l'utilizzazione delle risorse disponibili sui fondi contrattuali.

