



**ACER**  
**Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale**  
**DIREZIONE GENERALE**

VERBALE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ACER CAMPANIA

L'anno Duemilaventidue, il giorno 17 del mese di Novembre, alle ore 10,00 si è riunita la parte datoriale e la parte sindacale dell'Acer Campania per la sottoscrizione definitiva del nuovo C.C.D.I. 2022;

Sono presenti/Assenti:

Per la parte pubblica:

- Direttore Generale Avv. Giuliano Palagi
- Responsabile Risorse Umane: Dott. Jlenia Bardi
- Responsabile AISG: Americo Galizia

*Amur*

*Giuliano Palagi*  
*Jlenia Bardi*

Assistono anche i seguenti funzionari di staff del D.G. :

Per le OO.SS. Territoriali:

- CGIL : Salvatore Tinto
- UIL: Nicola Di Donna
- CISL: Miro Amatruda

Mario Amura

*CGIL: SALVATORE TINTO PRESENTE*

*PRESENTE*

*Uil Uil*

R.S.U.:

Mario Amura

Alberto Chirola *PRESENTI*

Rosario Friello *PRESENTI*

Antonio Pagliuca (assente - delega in favore di Rondino Oscar)

Oscar Rondino *PRESENTI*

Valentina Simeone

Francesco Tevere *PRESENTI*

Crescenzo Tortora *PRESENTI*

Fabio Lombardi *PRESENTI*

ACER

Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale

DIREZIONE GENERALE



Premesso che:

- a) in data 17 Ottobre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dell'Acer;
- b) con parere n° 24 del 07.11.2022 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità dei costi dei costi con gli stanziamenti di bilancio e ha espresso parere favorevole relativamente alla quantificazione definitiva del fondo;
- c) Il CDA con delibera n° 52/124 in data 09 Novembre 2012, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Preso atto di quanto sopra, le parti sottoscrivono il presente verbale approvando definitivamente nella sua integralità l'ipotesi di C.C.D.I. del personale non dirigente dell'Acer Campania anno 2022.

Dichiarazione congiunta: le parti concordano che le clausole del CCDI si interpretano nel senso che, eventuali risparmi derivanti dall'erogazione delle singole indennità previste, vengono utilizzati nello stesso anno per aumentare l'ammontare della performance individuale.

*Handwritten signatures of various individuals, including names like Giuliano, Rosanna, and others, some with initials like 'ASL FP'.*





## SOMMARIO

### Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

### Titolo II - Relazioni Sindacali

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie

Art. 7 - Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Art. 8 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 9 - Interpretazione autentica

### Titolo III - ESERCIZIO DEI Diritti e delle Libertà Sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea

Art. 11 - Diritto di affissione

### Titolo IV - Ordinamento Professionale

Art. 12 - Progressione economica all'interno della categoria

### Titolo V - Posizioni Organizzative

Art. 13 - Area delle Posizioni Organizzative

### TITOLO VI - Rapporto di Lavoro

Art. 14 - Orario di Lavoro

Art. 15 - Orario di lavoro straordinario

Art. 16 - Prestazione straordinaria e Banca delle ore

Art. 17 - Reperibilità

Art. 18 - Formazione del personale

### TITOLO VII - Determinazione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate

Art. 19 - Fondo risorse decentrate, componenti di costituzione

Art. 20 - Fondo risorse decentrate, elementi di utilizzo

Art. 21 - Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale

Art. 22 - Indennità condizione di lavoro

Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 24 - Integrazione della disciplina della trasferta

Art. 25 -Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni

TITOLO VIII – Benessere del Personale.

Art. 26 -Welfare integrativo

Art. 27 -Previdenza complementare

Art. 28 -Smart working

Art. 29 -Telelavoro

Art. 30 -Salute e sicurezza

Art. 31 -Comitato Unico di Garanzia

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
  - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
  - b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
  - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
  - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con la previsione del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

### Art. 2 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 dell'Amministrazione ACER CAMPANIA, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati dalla parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Le parti si impegnano alla stipula di un nuovo contratto decentrato entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2022 per la parte giuridica e il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 per la parte economica.
2. A sanatoria degli anni 2020 e 2021, attesa la complessa attività che ha investito l'allora costituente Ente, si conviene che gli effetti del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2020. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso 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, o P.E.C., 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. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. 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. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 6 e 8 prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o anche dalla RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
  - l) gli andamenti occupazionali;

Art. 6  
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI 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 presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
  - 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;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
  - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella 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 o minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - 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;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;



immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 1 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo

5.

#### Art. 9 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti 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.
3. 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 ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

#### Art. 10 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, 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, da i soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
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 tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione 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 dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione individuate nella sede principale dell'Ente. 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. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.

7. 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 in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

#### Art. 11

##### Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione 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.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo

#### TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Art.12

##### Progressione economica all'interno della categoria

1. Si rinvia al regolamento approvato con Delibera di C.d.A. 46/103 del 17/12/2021.

TITOLO V  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 13

Area delle Posizioni Organizzative

1. Si rinvia al regolamento ACER vigente

## TITOLO VI RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 14 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì (escluso il sabato).
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato in Acer l'istituto dell'orario flessibile.

La fascia di flessibilità in entrata ed uscita rispetto all'orario giornaliero di servizio è definita come periodo durante il quale è possibile modificare l'entrata e l'uscita dal lavoro.

La durata della flessibilità è di 90 minuti in entrata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro.

La pausa pranzo non deve essere inferiore a 30 minuti ed è obbligatoria dopo sei ore consecutive di lavoro.

Orario

dal lunedì al venerdì

entrata dalle ore 7:30 alle ore 9:00

uscita dalle ore 13:30 alle ore 14:00

entrata dalle ore 14:00 alle ore 14:30

uscita dalle ore 15:12 alle ore 17:12

1. Il debito orario, rispetto alla prestazione lavorativa contrattualmente dovuta, deve essere conguagliato entro il mese di riferimento.

### Art. 15 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario si stabilisce che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo del 50%.

#### Art. 16

##### Prestazione straordinaria e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. La prestazione è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate da Acer, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, nonché del budget assegnato ad ogni Area. È esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione al lavoro straordinario.
2. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo.
3. È istituita per tutti i dipendenti una Banca delle ore pari a 7 ore e 12 minuti. Tale Banca delle Ore configura un conto individuale ove vengono accreditate le ore di lavoro straordinario che il dipendente ha timbrato. Il credito deve essere utilizzato entro l'anno successivo a quello di maturazione, concordato con il Dirigente.
4. Le ore di cui al comma 3 vengono evidenziate mensilmente nel cartellino mensile del dipendente e possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. La fruizione dei riposi compensativi deve tener conto delle esigenze di servizio.
5. Periodicamente sono realizzati incontri fra le rappresentanze dei lavoratori e di Acer finalizzati al monitoraggio della Banca delle ore.

#### Art. 17

##### Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
  - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
  - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
2. Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale:

Area d'attività	n. Addetti	Importo
Autisti	3	€ 3.000,00

TOTALE	€ 3.000,00
--------	------------

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 15 Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
5. L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
  - Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
  - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.
6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:
  - Attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto. Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere

- previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale
7. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
  - Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
  - Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
  - Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
  - Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nei D.Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
  - Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
  - Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
8. Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.
9. Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.
10. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.
11. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
12. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO VII  
DETERMINAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

ART. 19

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato, sono, secondo le modalità definite dall'art. 67 "Fondo risorse decentrate" che a decorrere dall'anno 2018, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
  - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
  - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità, l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
  - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
  - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;
  - f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza: tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito.

- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto explicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione de l'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi *in tantum* corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 7, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 1/4/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70 - *sexies*. 4
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Per l'anno 2018 l'Ente, con determinazione del responsabile dell'area economica finanziaria, ha quantificato costituire complessivamente in € 2.114.549,53, così come di seguito analiticamente riportato:
- Risorse decentrate stabili e variabili ex art. 31 e 32 CCNL del 22 gennaio 2004 - "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE" - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2018 risultano suddivise in:
- A. RISORSE STABILI, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- B. RISORSE VARIABILI, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999;
  - le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi CCNL che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009).
6. Soddisfatto quanto normato dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".
7. Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2018, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016 il cui

trattamento accessorio dell'anno 2015 con tassa la base di riferimento ai fini della contribuzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2013.

8. Riassunto il quadro attuale di rispetto del tetto di riferimento del salario accessorio 2015, al fine di verificare i limiti per l'anno 2013.

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ACER - ANNO 2022

FONTE DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 2.114.549,58
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). <i>[RIA ed assegni ad personam - personale cessato nell'anno 2019 in ragione d'anno]</i>	€ 46.518,38
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). <i>[RIA ed assegni ad personam - personale cessato nell'anno 2020 in ragione d'anno]</i>	€ 53.432,21
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). <i>[RIA ed assegni ad personam - personale cessato nell'anno 2021 in ragione d'anno]</i>	€ 64.190,10
RIDUZIONE FONDO PER IL RISPETTO DELL'ART. 23 C.2 DEL D. LGS. N. 75/2017	- 18.562,20
<b>SOMMA RISORSE STABILI</b>	<b>€ 2.260.128,07</b>

FONTE DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 15.771,96
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€ 15.771,96</b>

ART. 23 C. DLGS 75/2017; CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016 (limite 2016: € 2.724.655,72).	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 2.275.900,03

FONTE DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€ 214.518,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 76 d.lgs. 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 1.021.582,64
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Incentivi spese del giudizio	€ 125.000,00
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 25.902,14
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile) - [art. 70 quinquies € (57.134,62;-11.671,32)= 45.463,30; art. 70 bis € 2.541,25]	€ 48.004,55
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile) - [P.E.O. 2021]	€ 6.984,66

ART 68 c. 1 CCNL 16-18-RIS FISSE NON UTILIZZATE FONDI PREC.(Performance)	€ 49.222,63
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€ 1.491.214,62</b>
<b>TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI</b>	<b>€ 3.767.114,65</b>
<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 707.767,98
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto	€ 103.209,61
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 810.976,99</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illecito edilizi, indennità centralinisti non vedenti. - cap. 72	€ 1.021.582,64
Art. 68 c. 2 lette g) - ART 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio	€ 125.000,00
Art. 68 c. 2 lette g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 compensi art. 43, L. 449/1997	€ 214.518,00
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 1.361.100,64</b>
<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 3.767.114,65</b>
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 2.172.077,63</b>
<b>DISPONIBILITA'</b>	<b>€ 1.595.037,02</b>
<b>RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO</b>	<b>IMPORTI</b>
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01/04/1999) - cap. 43	€ 105.000,00
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 778.000,00
Risorse accessorie per le assunzioni in deroga di 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)	€ -

#### Art. 20

#### Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali

risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale (*30% di parte variabile*);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL 16 - 18;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
  - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

#### Art. 21

##### Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

Si rinvia al Regolamento approvato con delibera del CdA n° 40/81 del 05.03.2021

#### Art. 22

##### Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
  - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
  - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
  - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

#### Art. 23

##### Indennità per specifiche responsabilità

In attesa della riorganizzazione dell'Ente, si propone di adottare gli stessi parametri e valori già utilizzati per gli anni precedenti.

#### Art. 24

##### Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le GOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

#### Art. 25

##### Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni

1. In base alle disposizioni inserite all'art.67 - comma 3, lett. a) - del CCNL 21.05.2018, il fondo delle risorse decentrate variabili può essere integrato annualmente dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto della disciplina inserita all'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04.1999, come modificato dall'art.4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001
2. La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n° 449/1997, sono quelle riferite alle seguenti iniziative:
  - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - b. convenzioni con soggetti pubblici e privato diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari,

c. contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali

3. Acer regolamento con atto del Direttore Generale la disciplina delle modalità e dei criteri per l'applicazione delle disposizioni innanzi richiamate.
  4. Le prestazioni di lavoro aggiuntive del personale impiegato per lo svolgimento di attività e di iniziative correlate alle citate disposizioni sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti convenzionati o dai contributi versati dall'utenza per servizi pubblici non essenziali.
  5. Le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi resi. Pertanto, in sede di integrazione del fondo, l'Amministrazione fissa la percentuale delle economie ottenute mediante sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione ovvero delle somme incassate mediante convenzioni o per pagamento di contributi versati da terzi, da destinare agli incentivi del personale.
  6. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte
- Definizione di un progetto finalizzato allo svolgimento delle attività programmate, indicando gli obiettivi da conseguire.

TITOLO VIII  
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 25  
Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1 lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
  - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
    - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare (asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi);
    - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
  - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
    - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
    - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
  - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
    - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
  - d) Anticipazioni, sovvenzioni e 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:
    - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
    - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
  - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Viene istituito il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, con il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti con forme di remunerazione non monetaria, prioritariamente:
  - a) In base ai redditi dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
  - b) In base alla composizione del nucleo familiare;
  - c) In base alle attività lavorative esterne e/o turnate.

Art. 27  
Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Persco-Sinio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 28  
Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi \_\_\_\_\_ per un numero massimo di \_\_\_ giornate al mese pari a \_\_\_ giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
  - Personale con figli minori punteggiato x
  - Personale ...
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. Le sedi di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - Residenza privata del dipendente;
  - Uffici decentrati dell'Ente,
  - Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
9. Le giornate di smart working non fruito potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 29  
Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi \_\_\_\_\_.
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di Area/servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
  - Personale con figli minori
  - Personale che usufruisce della legge 104/92
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

#### Art. 30

##### Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente dà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Al fine di supportare il personale dei servizi \_\_\_\_\_, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a \_\_\_\_\_.

#### Art. 31

##### Comitato Unico di Garanzia

10. L'ACER Campania costituisce qualora non ancora avvenuto, entro trenta giorni dalla stipula del presente contratto decentrato, il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
11. Ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
12. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.
13. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

FONDO ANNO 2022 RISORSE STABILI E VARIABILI € 2.406.014,01

(3.7067.114,65 (tot. Risorse stabili+variabili) -€ 1.361.100,99 (somme vincolate per specifiche disposizioni di legge)

SOMME NON DISPONIBILI PER:

1) PROGRESSIONI ORIZZONTALI € 707.767,93

2) INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO € 103.209,01

TOTALE SOMME NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE € 810.976,99

SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE € 1.595.037,02

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2022**

**FONDO DIPENDENTI ANNO 2022**

FONDO ANNO 2022 - risorse stabili e variabili	C	2.406.014,01	
Somme non disponibili per:			
1) Progressioni orizzontali	€	707.767,98	
2) Indennità di comparto a carico del Fondo	C	103.209,01	
<b>Totale somme non disponibili alla contrattazione</b>	€	<b>810.976,99</b>	
<b>Somme disponibili alla contrattazione</b>		<b>€ 1.595.037,02</b>	
<b>Ripartizione</b>		<b>€ 1.595.037,02</b>	
Progressione economica orizzontale	€	25.000,00	
Art. 70/bis MANEGGIO VALORI	€	5.000,00	
Art. 70/bis IND. DISAGIO	€	9.000,00	
Art. 24 REPERIBILITA'	€	3.000,00	
Art. 70/quinq. INDENNITA' RESPONSABILITA' PERFORMANCE	€	385.000,00	
		€ 1.168.037,02	
Misura maggiorazione premio individuale		€ 34.279,35	
Quota massima personale per attribuzione maggiorazione			18,00
Performance collettiva		€ 1.133.757,67	

DIPENDENTI IN SERVIZIO ANNO 2022		184
percentuale		10
aventi diritto		18
	valore medio	30% da destinare
	€ 6.348,03	€ 1.904,41

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente:

Componente:

Componente:

Componente:

Componente:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

CGIL:

CISL:

UIL:

CSA:

ALTRI:

Rappresentanze Sindacali Lottare

CGIL:

CISL:

UIL:

CSA:

ALTRI:

