

Area: Personale non dirigente	Materia: Contrattazione collettiva integrativa del personale non dirigente triennio 2024-2026	Data: 31 Luglio 2024
--	--	---------------------------------------

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA REGIONE TOSCANA PER IL TRIENNIO 2024-2026**

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

e le **Rappresentanze Sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P.S.

UIL – F.P.L.

C.S.A.

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 894 del 29 luglio 2024 con cui si autorizza la delegazione di Parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per il personale delle aree del comparto per il triennio 2024-2026;

Visti l'art. 7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 per il personale delle aree del comparto che definisce le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e l'art. 8 che fissa i tempi e le procedure di contrattazione;

Le Parti, in data 31 luglio 2024, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo per il personale delle aree del comparto, triennio 2024-2026:

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Premesse	pag. 3
Art. 2 - Ambito di applicazione e durata (artt. 1 e 2 CCNL)	pag. 4
Art. 3 - Clausole di raffreddamento (art. 9 CCNL)	pag. 4
Art. 4 - Interpretazione autentica (art. 2 CCNL)	pag. 5
Art. 5 - Relazioni Sindacali (artt. 3 – 8 CCNL)	pag. 5

TITOLO II DISCIPLINA E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Risorse per la contrattazione collettiva integrativa (art. 79 CCNL)	pag. 8
Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (artt. 80 e 7, c.4, lett. a) CCNL)	pag. 8
Art. 8 - Progressioni economiche all'interno delle aree (artt. 14 e 7, c.4, lett c) CCNL)	pag. 9
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (artt. 84 e 7, c. 4, lett f) CCNL)	pag. 15
Art. 10 - Aumento dei turni di reperibilità e della relativa indennità (art. 7, c.4, lett. i) e k) CCNL)	pag. 20

TITOLO III DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 11 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione di misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m) CCNL)	pag. 20
Art. 12 - Disciplina buono pasto/contributo mensa – Individuazione figure professionali (art. 35, c. 10 e 7, c.4, lett. aa) CCNL)	pag. 21
Art. 13 - Strumenti di monitoraggio	pag. 21
Art. 14 - Disposizioni finali	pag. 22

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premesse

1.1 A norma dell'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'art. 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione"*.

1.2 Nel dare attuazione a quanto previsto dal citato articolo 40, comma 3-bis, l'Amministrazione ed i soggetti sindacali (di seguito Parti), al fine di assicurare il miglior svolgimento della funzione pubblica, informano la disciplina di cui al presente CCI ai principi previsti nel titolo II del Contratto Collettivo Nazionale (di seguito CCNL) relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto in via definitiva in data 16 novembre 2022, ed in particolare:

- a) riconoscimento del Sistema delle Relazioni Sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, come efficace strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti (articolo 3, comma 1, CCNL 2019/2021);
- b) condivisione degli obiettivi riferibili al Sistema delle Relazioni Sindacali nella disciplina contrattuale in coerenza con quanto stabilito al comma 2 del medesimo art. 3:
 - sinergia tra la missione di servizio pubblico dell'amministrazione a vantaggio dell'utenza e della cittadinanza e gli interessi del personale;
 - miglioramento della qualità delle decisioni assunte;
 - sostegno alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale, nonché ai processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - attuazione di sicure condizioni di lavoro ;
- c) definizione dei modelli relazionali nei quali si articola il Sistema delle Relazioni Sindacali di cui all'art. 5 del presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) (articolo 3, comma 3, CCNL 2019/2021);
- d) definizione dei tempi e delle procedure per la stipulazione del CCI, ai sensi dell'articolo 8 del citato CCNL.

1.3 Le Parti si impegnano a effettuare, attraverso la costituzione di apposito Tavolo tecnico da attivarsi nel prossimo autunno, studi e approfondimenti al fine di valutare la sussistenza di opportunità, circostanze e requisiti per la massima valorizzazione delle possibilità offerte dall'utilizzo di risorse nazionali statali e comunitarie o comunque eterofinanziate, al fine di remunerare il trattamento accessorio del personale, nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di salario accessorio e dei limiti derivanti dalla consolidata giurisprudenza contabile.

1.4 Il presente CCI, le cui disposizioni sono destinate a confluire in un successivo Contratto Integrativo sottoscritto al termine di una ulteriore sessione contrattuale che sarà avviata, in accordo tra le Parti, nel prossimo autunno e che verterà sulla disciplina dei restanti istituti contrattuali e materie oggetto di contrattazione integrativa con particolare riferimento a quelle di cui all'articolo 14 del presente testo, disciplina gli istituti e le materie individuate dall'art. 7, comma 4 del CCNL vigente, in armonia con le altre disposizioni dello stesso e la normativa nazionale in materia.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata

(artt. 1 e 2 CCNL)

2.1 Il presente CCI si applica al personale delle aree del comparto di Regione Toscana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale cui si applica il CCNL Funzioni Locali, compreso il personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente. Esso disciplina tutte le materie demandate dalla legge o da CCNL alla contrattazione integrativa.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni di legge dei contratti collettivi nazionali vigenti.

2.2 Il presente CCI ha durata triennale, e fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, ha efficacia giuridica ed economica dal momento della definitiva sottoscrizione, fermo restando che nelle more del rinnovo lo stesso è valido ed efficace tra le Parti.

2.3 Limitatamente alla ripartizione delle risorse decentrate, il contratto ha una durata annuale.

2.4 In seguito alla stipula del presente CCI le Parti si incontrano periodicamente, di norma con cadenza semestrale, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici riportati nello stesso.

2.5 Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente CCNL.

2.6 Restano vigenti le disposizioni di cui ai precedenti CCI in quanto compatibili con il presente.

Art. 3

Clausole di raffreddamento

(art. 9 CCNL)

3.1 Il sistema delle Relazioni Sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza nei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

3.2 Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le Parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3.3 Le Parti si impegnano a dare attuazione, ciascuna nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, a quanto disciplinato negli accordi.

Art. 4

Interpretazione autentica

(art. 2 CCNL)

4.1 In virtù del fatto che la contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti che lo hanno sottoscritto, nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione o sull'applicazione delle norme del CCI, le Parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

La Parte interessata invia per iscritto richiesta motivata all'altra Parte; essa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

A seguito della richiesta di cui al precedente periodo, le Parti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta stessa e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4.2 L'eventuale formale interpretazione, sottoscritta da entrambe le Parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.

4.3 Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

4.4 L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, al personale del verbale d'interpretazione autentica anche attraverso la intranet.

Art. 5

Relazioni Sindacali

(artt. 3 – 8 CCNL)

5.1 Le Relazioni Sindacali, nel rispetto di quanto stabilito dai CCNL e della distinzione dei ruoli della Regione Toscana, delle Organizzazioni Sindacali di categoria e della RSU, sono strutturate in modo coerente con l'obiettivo di trovare una sinergia tra l'interesse del personale al miglioramento delle condizioni di lavoro, al benessere organizzativo, allo sviluppo professionale e all'esigenza di migliorare la qualità dei servizi istituzionali da parte dell'Amministrazione. A tal fine è necessaria la condivisione di un sistema di regole, che sia in grado di dare certezze riguardo alle modalità della partecipazione sindacale in Regione.

5.2 Il Sistema delle Relazioni Sindacali deve mirare alla costituzione di un rapporto collaborativo tra le Parti basato sui principi di correttezza, buona fede, trasparenza e informazione reciproca, finalizzato al perseguimento dell'interesse comune consistente nel proficuo raggiungimento degli obiettivi istituzionali, tenendo conto parimenti sia delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, che della tutela contrattuale del personale e che dell'interesse generale della collettività.

5.3 L'esame delle tematiche di interesse condiviso si articolerà secondo i modelli relazionali strutturati e costituenti il Sistema delle Relazioni Sindacali previsto dal CCNL ovvero:

a) La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti che si articola a sua volta in:

-Informazione;

-Confronto;

-Organismi paritetici di partecipazione.

b) La Contrattazione Collettiva Integrativa, finalizzata a stipulare contratti che obbligano le Parti.

5.4 L'Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle Relazioni Sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi (delibere di Giunta,

decreti dirigenziali, provvedimenti recanti modifiche organizzative o che impattano sul Fondo salario accessorio etc ...) da parte dell'Amministrazione, alla Parte sindacale, al fine di consentirle di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alla Parte sindacale di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

L'informazione viene resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001, incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alla Parte sindacale.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevede il Confronto o la Contrattazione Integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici, ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa.

5.5 Il Confronto

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 alla Parte sindacale di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che la Parte datoriale vuole adottare.

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, le Parti si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il Confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del Confronto, redatta una Sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, la Parte datoriale può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Sono oggetto di Confronto tutte le materie annoverate al comma 3 dell'art. 5 del CCNL.

5.6 L'Organismo paritetico per l'innovazione

Nell'ottica di un Sistema delle Relazioni Sindacali improntato sulla partecipazione e sulla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, l'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo della Parte sindacale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

L'Organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, di miglioramento dei servizi, di promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte alle Parti della contrattazione integrativa.

All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalla Parte sindacale o dalla Parte datoriale. In tali casi, l'Organismo paritetico trasmette le proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità alle Parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Ente.

Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 nonché l'eventuale affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Un rappresentante della RSU è invitato agli incontri dell'Organismo.

Gli elementi conoscitivi relativi agli oggetti e alle materie trattate nell'ambito dell'Organismo vengono inviati a tutti i componenti della RSU e vengono trasmessi, di norma, 10 giorni antecedenti all'incontro al fine di permettere alla Parte sindacale gli opportuni approfondimenti e valutazioni di merito.

5.7 La Contrattazione Collettiva Integrativa

La Contrattazione Collettiva Integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le Parti nel rispetto delle previsioni del CCNL.

La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL tra la delegazione di Parte sindacale formata dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL e la delegazione di Parte datoriale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL vigente.

Entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, l'Amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo salario accessorio unitamente alla Simulazione dell'andamento del salario accessorio del personale delle aree del comparto.

5.8 Ove la complessità della tematica oggetto di trattativa e/o di Confronto lo richieda, può essere concordata tra le Parti la convocazione di Tavoli Tecnici di approfondimento, per esaminare tecnicamente gli argomenti oggetto di trattazione.

Per assicurare la massima efficacia e tempestività nella discussione e nell'esame degli argomenti trattati ai Tavoli Tecnici, la loro composizione sarà contingentata ma commisurata al tema da trattare: saranno presenti in rappresentanza della Parte datoriale i livelli di responsabilità coerenti con le materie oggetto di trattazione e, per quanto concerne la rappresentanza dei lavoratori, parteciperanno i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria e delle RSU in numero contingentato e definito in base appunto alla complessità della materia in trattazione.

Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici, che potranno anche essere contenuti in appositi documenti, saranno riportati al Tavolo negoziale e/o di Confronto per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.

5.9 Fermi restando i tempi e le modalità previste dal Sistema delle Relazioni Sindacali di cui al CCNL, la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Gli argomenti da trattare, inseriti nell'ordine del giorno, vengono proposti dalle Parti mentre l'ordine di priorità nella discussione è stabilito dalla Parte datoriale nel pieno rispetto dell'urgenza e dall'importanza degli stessi, garantendo comunque la trattazione di tutti gli argomenti richiesti da entrambe le Parti.

L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta, per permettere l'esame preliminare degli stessi.

La seduta può svolgersi con modalità di videoconferenza e viene convocata di norma in orario antimeridiano.

5.10 Del contenuto di ogni seduta verrà redatta una sintetica memoria concernente gli impegni presi dalle Parti. Tale memoria verrà conservata agli atti dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali. Tale memoria non ha valore di verbale e tutte le decisioni assunte nel rispetto dei modelli relazionali definiti dal CCNL dovranno essere sottoscritte dalle Parti.

L'Amministrazione conserva il registro degli Accordi e dei Protocolli presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali; gli stessi sono pubblicati sulla intranet al fine di facilitarne la consultazione da parte di tutto il personale.

5.11 L'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali concordano, mensilmente e, di norma, ogni primo mercoledì del mese una programmazione di massima delle sedute (concernente tutti gli istituti del Sistema delle Relazioni Sindacali comprensiva degli eventuali Tavoli tecnici) e dei relativi argomenti da esaminare.

La Parte sindacale può richiedere la convocazione straordinaria del Tavolo sindacale per esaminare argomenti di particolare urgenza e rilevanza. L'Amministrazione convoca il Tavolo sindacale entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, oppure inserisce gli argomenti nell'ambito di una delle sedute già programmate.

5.12 Le Parti si impegnano ad effettuare, con una cadenza semestrale programmata e concordata, momenti di verifica concernenti le materie individuate di specifica rilevanza.

TITOLO II
DISCIPLINA E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 6

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

(Art. 79 CCNL)

6.1 L'art. 79 del CCNL detta le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate.

6.2 Le risorse destinate al "Salario accessorio" sono determinate annualmente dall'Amministrazione e comunicate alla Parte sindacale.

6.3 Il Fondo è composto dalle "Risorse decentrate stabili" (art. 79, comma 1, del CCNL) e dalle "Risorse eventuali e variabili" (art. 79, comma 2 e comma 3 del CCNL) la cui entità varia in relazione alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti ed alle effettive disponibilità finanziarie della Regione.

6.4 Per l'anno 2024 le risorse per il salario accessorio sono state quantificate in via preventiva in euro 43.430.130,64, di cui euro 35.036.973,16 costituenti il fondo delle risorse decentrate ed euro 8.393.157,48 destinati al finanziamento della retribuzione accessoria delle posizioni di elevata qualificazione.

Risorse per il salario accessorio anno 2024 - quantificazione preventiva	
fondo risorse decentrate	35.036.973,16
risorse destinate alle PEQ	8.393.157,48
totale	43.430.130,64

Tabella 1

6.5 E' fatta salva la rimodulazione delle suddette risorse in relazione ai processi di trasferimento o internalizzazione delle funzioni.

6.6 L'importo del fondo risorse decentrate di € 35.036.973,16 è comprensivo delle risorse di ammontare pari ad euro 2.077.138,64 sulle quali l'Amministrazione ha posto un vincolo di indisponibilità, in ragione del contenzioso in essere con le Sezioni Riunite della Corte dei Conti.

Art. 7

**Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse
modalità di utilizzo**

(artt. 80 e 7,c.4, lett. a) CCNL)

7.1 Le risorse finanziarie destinate al "Fondo risorse decentrate" sono ripartite e utilizzate nel rispetto della disciplina dell'art. 80 del CCNL. In particolare, le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi indicati all'art. 80, comma 2 del CCNL.

7.2 La destinazione delle risorse dell'anno 2024 di cui all'art. 6 del presente CCI è concordata dalle Parti, in via preventiva, come da Allegato A al presente CCI.

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree

(artt. 14 e 7, c.4, lett c) CCNL)

8.1 Ai fini della valorizzazione del personale e dello sviluppo delle risorse umane, a norma dell'articolo 14 del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022, si provvede a definire i criteri ed i requisiti di accesso per l'effettuazione delle progressioni economiche (di seguito PEO) all'interno di ciascuna area, da attribuire in modo selettivo al personale, nei limiti delle risorse a tale scopo destinate in sede di contrattazione decentrata del personale delle aree del comparto, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, dell'esperienza professionale maturata e delle capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi.

In sede di accordo integrativo annuale, di cui all'art. 7, comma 4, lett. a), viene preventivamente determinato con riferimento all'anno nel quale si prevede l'attivazione delle procedure per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali):

- I. l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto;
- II. l'importo da destinare all'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti delle risorse destinate come indicato al paragrafo 8.8 e, per l'anno 2024, sulla base dei contingenti definiti al paragrafo 8.9.

8.2. Requisiti di accesso

8.2.1 E' ammesso alla selezione per l'attribuzione della PEO:

- il personale che abbia in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Regione Toscana, cui si applica la disciplina del CCNL Comparto Funzioni Locali, in servizio nell'area alla data di decorrenza prevista della PEO e che, al giorno precedente la data di decorrenza prevista, abbia maturato almeno due anni di anzianità di servizio senza aver beneficiato di alcuna progressione economica.

Ai fini del computo, l'anzianità di servizio è calcolata a partire dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata e sulla base della frazione convenzionale di 365 giorni per ciascun anno, per un totale di almeno 730 giorni di permanenza nell'area.

8.2.2 Non è ammesso alla selezione per l'attribuzione della PEO il personale per il quale, alla data di decorrenza prevista della PEO, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) coloro che risultano cessati dal servizio (per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento ad altro ente etc);
- b) coloro che sono collocati in aspettativa o fuori ruolo ai sensi degli articoli 13, 14, 15, 29 commi 10 e 11 e 43 comma 6 della l.r. 1/2009, dell' art. 18 della legge 183/2010, art. 23 bis d.lgs. 165/2001, o in novazione ai sensi degli articoli 42 comma 4, 51 comma 8, 52 comma 7 e 58 comma 3 della l.r. 1/2009 o che sono collocati nel "contingente a disposizione" di cui alla DGR 959/2000 e s.m.i., fatta eccezione per il personale in comando o distacco presso altra Amministrazione;
- c) il personale che, nei due anni antecedenti alla data di decorrenza delle PEO, sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (laddove alla data di decorrenza delle PEO siano in corso procedimenti disciplinari, la/il dipendente viene ammessa/o con riserva e ove rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento viene comminata una sanzione superiore alla multa la/il dipendente viene definitivamente esclusa/o dalla procedura, e la progressione viene attribuita alla/al prima/o dipendente escluso dalla graduatoria).

8.2.3 Sono utili, ai fini del computo del requisito dell'anzianità di servizio, i seguenti periodi:

- a) periodi di comando/distacco/assegnazione temporanea presso amministrazioni diverse dalla Regione Toscana o presso soggetti privati, nei limiti consentiti dalla legge, ai sensi dell'articolo 29 della l.r. 1/2009;

- b) periodi di servizio con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato maturati presso Regione Toscana o presso altra amministrazione del comparto Funzioni Locali o di altro comparto, purché prestati nella medesima o equivalente categoria giuridica e posizione economica/area;
- c) i periodi con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con la Regione Toscana o con altra amministrazione del comparto Funzioni Locali o di altro comparto, prestati nella medesima categoria giuridica e posizione economica/area di inquadramento a tempo indeterminato.

8.2.4 Non sono utili, ai fini del computo del requisito dell'anzianità di servizio i periodi:

- a) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.), diversi dal contratto a tempo determinato;
- b) di prestazione libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo;
- c) i periodi di aspettativa o fuori ruolo individuati al precedente punto 8.2.2;
- d) maturati con rapporti a tempo determinato di cui agli articoli 41, comma 2 lett. b) c) e c) bis, art. 43, art. 44, comma 1, lett. b) c), art. 50 comma 2, lett. b), c) e c bis), art. 52, art. 53 comma 1, lett. b) e c), art. 56, comma 1, lett. b) e c) e art. 58 della l.r. 1/2009;
- e) in cui il personale sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari, con l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio oppure di sospensione cautelare per procedimento penale o per misura restrittiva della libertà personale, fatto salvo, in tale seconda ipotesi, un'eventuale sentenza penale di assoluzione per i medesimi fatti che intervenga entro la data di decorrenza delle PEO; analogamente, in caso di riammissione in servizio per effetto di conciliazione, non sono utili i periodi non lavorati precedenti alla effettiva riammissione, salvo una diversa, espressa previsione contenuta nel Verbale di conciliazione medesimo;
- f) di ogni altra assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

Le tipologie di assenza di cui alle lettere d) f) sono meglio specificate nella Tabella 1 "Assenze non utili ai fini dell'anzianità di servizio", riportata in allegato.

8.3. Decorrenza

8.3.1 La decorrenza giuridica ed economica della PEO è fissata, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 14, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, al 1° gennaio di ciascuno anno.

8.3.2 Il possesso dei requisiti di accesso è fissato al giorno precedente la data di decorrenza della PEO per ciascun anno.

8.4. Criteri di valutazione

8.4.1 La selezione per l'individuazione degli aventi diritto alla PEO viene effettuata sulla base dei seguenti criteri di valutazione, cui sono attribuiti i punteggi stabiliti.

8.4.2 Criterio n. 1:

Valutazione della performance individuale

E' associato un punteggio in dipendenza delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede la decorrenza della PEO; il punteggio è attribuito sulla base della collocazione in una delle quattro fasce di merito previste dal sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale per ciascun semestre di valutazione, nel modo che segue:

1. 100 punti per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella I fascia di merito;
2. 90 punti per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella II fascia di merito;
3. 50 punti per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella III fascia di merito;
4. 0 punti per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella IV fascia di merito.

Al personale che, nel periodo considerato, sia stato inserito nella IV fascia di merito per un numero di valutazioni superiore alla metà di quelle effettuate non viene attribuito il punteggio di cui al presente criterio.

In caso di valutazioni annuali i punteggi di cui al precedente elenco sono moltiplicati per 2. Nell'eventualità che le valutazioni della performance del triennio che precede la decorrenza della PEO non fossero disponibili possono essere prese in considerazione le valutazioni risultanti andando a ritroso nell'ultimo decennio fino al raggiungimento di quelle necessarie (3 valutazioni annuali o 6 semestrali).

Il personale che, nel periodo considerato sia privo di una o più valutazioni ai sensi di quanto previsto dal

vigente sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale o da normativa vigente, riceverà un punteggio riparametrato sul numero di valutazioni disponibili; la riparametrazione verrà effettuata utilizzando la seguente formula:

$(\text{punteggio ottenuto dal dipendente} \times 600) / \text{punteggio massimo ottenibile dal dipendente}$.

Nel caso non fosse disponibile alcuna valutazione il punteggio spettante è pari a quello medio ottenuto dal personale appartenente alla stessa area di inquadramento di quelli senza valutazioni per ciascun semestre di valutazione del triennio preso a riferimento.

La riparametrazione non viene effettuata per il personale assunto nel corso dell'ultimo triennio o, che nel medesimo periodo, si è trovato in una delle condizioni di cui al punto 8.2.4, lett. c) d) e) e f).

8.4.3 Criterio n. 2:

Esperienza professionale maturata

L'esperienza professionale maturata viene declinata in base a:

- a) anzianità di servizio nell'area, con decorrenza dalla data di attribuzione dell'ultima progressione economica, al netto di quella richiesta come requisito di accesso, calcolata sulla base del seguente punteggio:
punti 1: per ogni giorno di anzianità nell'area¹ a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima progressione economica, maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in Regione Toscana o presso altra amministrazione come determinato al precedente punto 8.2.3 ed esclusi i periodi non computabili come individuati al precedente punto 8.2.4;

8.4.4 Criterio n. 3:

E' presa a riferimento la formazione professionale svolta con esito positivo della verifica finale sulle competenze acquisite, nel quinquennio antecedente la data di decorrenza prevista per la PEO, i cui relativi crediti formativi acquisiti non siano stati già computati ai fini di una precedente PEO. Saranno presi in considerazione i percorsi formativi programmati nell'ambito dei Piani e programmi di formazione per i quali è previsto il riconoscimento di crediti formativi (CF) utili ai fini della valutazione di cui al presente criterio n. 3:

punti 1 (CF): per ciascuna ora di formazione riconducibile a percorsi di formazione con verifica finale delle competenze svolta positivamente dal dipendente. Fino ad un massimo di 20 punti.

8.5. Ponderazione dei punteggi

8.5.1 Ponderazione dei punteggi relativi ai criteri n. 1, 2 e 3) ed esito della valutazione:

- 1. Relativamente al criterio n. 1 la ponderazione è stabilita nella misura pari al 55% del punteggio complessivo. Per ogni dipendente valutata/o esclusivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente per la Regione Toscana viene calcolato un coefficiente ricavato dalla seguente formula:

$(\text{punteggio ottenuto dal dipendente} / 600) \times 100 = \text{coefficiente 1}$.

Per ciascun dipendente valutata/o, in tutto od in parte, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale di un ente diverso dalla Regione Toscana, il coefficiente 1 sarà calcolato previa riparametrazione del punteggio ottenuto dalla/dal dipendente in rapporto al massimo punteggio ottenibile presso l'altro ente, per consentire l'allineamento con il metodo di calcolo regionale.

- 2. Relativamente al criterio n. 2 la ponderazione è stabilita nella misura pari al 40% del punteggio complessivo; per ciascun/a dipendente viene calcolato un coefficiente ricavato dalla seguente formula:

$(\text{punteggio ottenuto dal dipendente} / \text{punteggio massimo ottenuto per il criterio n. 2}) \times 100 = \text{coefficiente 2}$.

- 3. Relativamente al criterio n. 3 la ponderazione è stabilita nella misura pari al 5% del punteggio complessivo; per ciascun/a dipendente viene calcolato un coefficiente ricavato dalla seguente formula:

$(\text{punteggio ottenuto dal dipendente} / \text{punteggio massimo previsto per il criterio n. 3}) \times 100 = \text{coefficiente 3}$.

Il coefficiente complessivo di ciascun/a dipendente, che servirà a sancirne il posizionamento nella graduatoria, sarà ricavato dalla seguente formula:

¹ Calcolata sulla base della frazione convenzionale di 365 giorni per ciascun anno

$(\text{coefficiente } 1 \times 0,55) + (\text{coefficiente } 2 \times 0,40) + (\text{coefficiente } 3 \times 0,05) = \text{coefficiente complessivo.}$

I numeri rappresentanti i vari coefficienti saranno arrotondati alla quinta cifra decimale, secondo il criterio matematico standard previsto dalla normativa europea.

8.6. Formulazione delle graduatorie

8.6.1 In ossequio ai principi di semplificazione e celerità del procedimento la selezione per l'attribuzione della PEO avviene per ciascun anno d'ufficio, senza l'indizione di apposito avviso di selezione né presentazione delle domande da parte delle/dei potenziali aventi diritto, sulla base della verifica sul possesso dei requisiti effettuata da parte dell'Amministrazione.

8.6.2 Per ciascun anno le competenti strutture della Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro provvedono alla puntuale ricognizione in merito:

- I. all'individuazione della platea delle/dei potenziali aventi diritto alla PEO, in possesso dei requisiti di accesso previsti al paragrafo 8.2;
- II. all'elaborazione dei punteggi acquisiti da ciascun/a candidata/o, con riferimento a ciascuno dei criteri di valutazione individuati nel precedente paragrafo 8.4 e relativi metodi di ponderazione.

8.6.3 Eventuali posizioni di pari merito sono definite sulla base dei seguenti criteri di preferenza, in ordine progressivo di applicazione:

1. maggiore punteggio riferito al criterio n. 1;
2. maggiore età anagrafica;
3. titolo di studio più elevato;
4. maggiore anzianità in Regione Toscana;
5. sorteggio casuale

8.6.4 All'esito delle attività istruttorie di cui sopra la Struttura competente provvede alla formazione di apposita graduatoria annuale, riportante, per ciascun/a candidata/o, il punteggio complessivo posseduto.

8.6.5 Per il personale ammesso alle selezioni, ai sensi del paragrafo 8.2, che, non ha prestato servizio in tutto o in parte presso la Regione Toscana, ai fini della formazione della graduatoria e nell'ambito delle attività istruttorie, la Struttura competente provvede, ove necessario, ad acquisire dalle Amministrazioni interessate le informazioni utili al computo dei criteri di valutazione:

- a) periodi di anzianità pregressa nei casi di cui al punto 8.2.3, lett. b) e c), nonché eventuali periodi non utili ai fini del computo dell'anzianità;
- b) assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- c) valutazioni del triennio che precede la data di decorrenza della PEO;
- d) formazione effettuata con caratteristiche analoghe a quella prevista al punto 8.4.4.

8.6.6 In caso di mancata o ritardata trasmissione da parte dell'Ente interessato, al personale è chiesta una autodichiarazione sostitutiva al fine di non pregiudicare la posizione dei singoli. Le autodichiarazioni sostitutive sono soggette a verifica nei termini di legge.

8.6.7 Alle graduatorie formulate annualmente per ciascuna area viene data evidenza pubblica tramite la pubblicazione del relativo decreto di approvazione sul sito istituzionale della Regione Toscana e tale pubblicazione ad ogni titolo deve intendersi come sostitutiva della comunicazione al personale interessato.

Sarà cura dell'Amministrazione, prima dell'approvazione del citato decreto e quindi della graduatoria finale, pubblicare per ciascun/a dipendente, in un'apposita area della intranet, una "scheda riepilogativa individuale" dalla quale la/il dipendente interessata/o potrà visualizzare il dettaglio del punteggio conseguito in relazione ai diversi coefficienti computati e la posizione provvisoria che tale punteggio attribuisce. Nel termine perentorio di 15 giorni dalla citata pubblicazione, la/il dipendente potrà segnalare, con modalità che saranno specificate nella predetta area della intranet aziendale, eventuali elementi modificativi e/o integrativi che saranno esaminati dall'Amministrazione per le conseguenti determinazioni. Decorso tale termine l'Amministrazione provvederà all'adozione ed alla pubblicazione della graduatoria.

8.6.8 L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale viene indetta la relativa selezione.

8.6.9 Le PEO sono attribuite d'ufficio, a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei limiti dei contingenti e dei finanziamenti previsti annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

8.7 Efficacia

8.7.1 I presenti criteri si applicano alle progressioni economiche orizzontali a partire dall'anno 2024.

Assenze non utili ai fini dell'anzianità di servizio

Tipologia	Codice	Riferimento normativo
Aspettativa non retribuita per la quale disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	B06	Art. 39 CCNL 21/05/2018
	F23	Art.4 comma 2 L.53/2000
	F20 e F20B	Art. 22 comma 3 e art. 24 L. 240/2010
	F15	Art. 15 CCNQ 04/12/2017
	F21	Art. 41 CCNL 21/05/2018
	F29	Art. 18 L. 183/2010
	F35	Art. 23-bis DLgs 165 /01
	F12	Art. 29 comma 10 e art. 11 LR 1/2009
	F22	Art. 44, comma 2 CCNL 2016-2018
Congedo non retribuito o altri tipi di assenze per le quali disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	F25	Art. 20 CCNL 22/01/2004
	F24	Art. 5 L. 53/2000 e art. 47 CCNL
	C14	Art. 26, comma 4 D.Lgs. 151/2001
	A13 e A19	Art. 48 comma 3 e comma 9 CCNL 16/11/2022
	Z12	Art. 61 CCNL 16/11/2022
Sospensione dal servizio o assenze per le quali disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	H01	Art. 72 CCNL 16/11/2022
	H11	
	H02	Art. 61 CCNL 2018
	H05	Art. 72 CCNL 16/11/2022
	H98	Art. 420 C.P.C.
	H09	Art. 60 CCNL 2018
	HGP1	Art. 9.6 quinquies DL52/21 e art. 4.1 quinquies DL44/21
	HGP2	Art. 9.8 quinquies DL52/21 e art. 4.6 quinquies DL44/21
	H96	Art. 63 comma 2 D.165/2001 -reintegra (artt. 289 e 299 C.P.P.)

Tabella 2

8.8 Risorse

8.8.1 All'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree sono destinate risorse stabili già presenti nel fondo delle risorse decentrate dell'anno 2024 come quantificato in via preventiva, come di seguito indicato:

- i. per l'anno 2024 saranno destinate le risorse necessarie alla effettuazione selettiva di progressioni economiche all'interno delle aree, rivolte al personale in possesso dei requisiti di accesso definiti al precedente paragrafo 8.2, da attribuirsi ad un contingente di personale non superiore al 50% delle/dei potenziali aventi titolo per ciascuna area di appartenenza;
- ii. per agli anni successivi, saranno destinate per le medesime finalità risorse nei limiti di quelle già destinate all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, eventualmente incrementabili di anno in anno in sede di contrattazione ex art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 2019-2021 e in ogni caso non oltre il tetto massimo del 50% delle/dei potenziali aventi titolo per ciascuna area di appartenenza per ciascuna annualità.

8.9 Contingenti

8.9.1 Sono definiti, per ciascuna annualità, prima dell'avvio delle relative procedure, i contingenti dei passaggi da effettuare per ciascuna area (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni), nei limiti delle risorse di cui al precedente paragrafo 8.8.1.

8.9.2 Sono definiti per l'anno 2024, al fine di consentire all'Amministrazione di avviare da subito le procedure selettive per la formazione della graduatoria e di assicurare, pertanto, l'attribuzione della progressione economica con decorrenza 01/01/2024, i seguenti contingenti, determinati sulla base dei dati in possesso dell'Amministrazione al momento della sottoscrizione del presente CCI:

CONTINGENTI 2024		
Area	Aventi titolo	Contingenti
Opertatori	9	4
Operatori esperti	122	61
Istruttori	779	389
Funzionari ed EQ	1.050	525
Totale	1.960	979

Tabella 3

8.9.3 E' destinato all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 un importo massimo stimato in euro 1.173.600, inclusi nell'importo delle risorse destinate ai differenziali stipendiali nella destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio dell'anno 2024, di cui all'allegato A al presente CCI, da quantificare definitivamente in sede di accordo consuntivo sulla base dei contingenti di cui al precedente paragrafo 8.9.2 e degli esiti delle procedure selettive tenendo conto altresì dell'eventuale incremento della misura del differenziale stipendiale ai sensi degli artt. 101 e 102 del CCNL.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (artt. 84 e 7, c. 4, lett f) CCNL)

9.1 Definizione e tipologie dei compiti comportanti specifiche responsabilità

9.1.1 L'istituto della indennità per specifiche responsabilità, disciplinato all'art. 84 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 del 16.11.2022 è finalizzato a compensare le responsabilità assunte ed esercitate nello svolgimento di specifici compiti dal personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari e dell'elevata qualificazione non incaricato di posizione di elevata qualificazione, nell'importo annuo lordo non superiore a euro 3.000,00 elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

9.1.2 Le tipologie di compiti il cui esercizio comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, sono di seguito enucleati:

- a) compiti di processo e/o procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche;
- b) compiti istruttori e altri compiti procedurali di particolare complessità;
- c) compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro o di altro personale;
- d) compiti di gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, anche relative a fondi comunitari e nazionali, della gestione delle scritture economico-patrimoniali, di tenuta dell'inventario di beni mobili;
- e) compiti di assistenza a responsabili di struttura, commissioni, tavoli e organismi istituzionali;
- f) compiti di gestione di sistemi complessi di rapporti e relazioni con interlocutori interni e/o esterni;
- g) compiti di gestione di verifiche ispettive di particolare complessità, perizie tecniche, sopralluoghi, accertamenti, interventi, anche in ambito di sorveglianza fitosanitaria;
- h) compiti di elaborazione di pareri e di supporto tecnico- consulenziale specialistico;
- i) compiti di gestione progetti di particolare rilevanza strategica o trasversale, di realizzazione di programmi e/o piani anche di rilevanza nazionale o dell'Unione europea;
- l) compiti di attivazione di mezzi e squadre, di segnalazioni di criticità e di allerta meteo nell'ambito delle attività della Sala Operativa Unificata Protezione civile e Antincendio Boschivo (SOUP), oltre alla partecipazione alle attività di colonna mobile e al supporto operativo sul luogo dell'evento calamitoso;
- m) compiti di rappresentanza istituzionale (Gonfalone);
- n) compiti connessi ad attività di presidio territoriale idraulico - servizio di piena;
- o) compiti di programmazione, pianificazione, progettazione, previsione, coordinamento e gestione di attività previste dal Piano operativo regionale AIB.

9.2 Condizioni di attribuzione, importi e corresponsione

9.2.1 I compiti comportanti specifiche responsabilità indennizzabili dovranno:

- essere correlati alle attività formalmente assegnate dal personale dirigente in sede di formulazione degli obiettivi individuali dei piani di lavoro semestrali;
- essere esercitati con prevalenza sotto il profilo del tempo lavoro dedicato rispetto all'assolvimento delle prestazioni ordinariamente rese (ovvero l'incidenza/peso percentuale delle attività correlate a compiti di specifiche responsabilità deve essere non inferiore al 60% delle attività complessivamente assegnate).

Possono concorrere all'attribuzione dell'indennità più attività correlate ad un'unica tipologia di compiti comportanti specifiche responsabilità oppure più attività ciascuna riferibile ad una diversa tipologia di compiti, fermo restando che sia complessivamente assicurata la prevalenza dell'esercizio.

Si prescinde dal requisito della prevalenza per i compiti di rappresentanza istituzionale di cui alla lettera m).

9.2.2 Gli importi unitari annui dell'indennità sono differenziati in relazione al livello di complessità dei compiti assegnati, coerentemente all'area di inquadramento. Di seguito tabella riepilogativa:

COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Livello di complessità	Media	Medio-alta			Alta		
	Importo	900 €	1.200 €	1.250 €	1.500 €	2.000 €	2.200 €	2.500 €
	Area	operatore esperto	istruttore	operatore esperto/istruttore	operatore esperto (*)	istruttore	funzionario e EQ	
A) Compiti di processo e/o procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche		x	x				x	
B) Compiti istruttori e altri compiti procedurali di particolare complessità		x	x				x	
C) Compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro o di altro personale		x	x				x	
D) Compiti di gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, anche relative a fondi comunitari e nazionali, della gestione delle scritture economico-patrimoniali, di tenuta dell'inventario di beni mobili		x	x				x	
E) Compiti di attività di assistenza a responsabili di struttura, commissioni, tavoli e organismi istituzionali		x	x				x	
F) Compiti di gestione di sistemi complessi di rapporti e relazioni con interlocutori istituzionali e/o esterni			x				x	
G) Compiti di gestione di verifiche ispettive di particolare complessità, perizie tecniche, sopralluoghi, accertamenti, interventi anche in ambito di sorveglianza fitosanitaria		x	x				x	
H) Compiti di elaborazione di pareri e di supporto tecnico-consulenziale specialistico							x	
I) Compiti di gestione progetti di particolare rilevanza strategica o trasversale, di realizzazione di programmi e/o piani anche di rilevanza nazionale o dell'Unione europea							x	
L) Compiti di attivazione di mezzi e squadre, di segnalazioni di criticità e di allerta meteo, di partecipazione alle attività di colonna mobile e di supporto operativo sul luogo dell'evento calamitoso, con riferimento alle funzioni ed all'organizzazione della Sala Operativa Unificata Regionale (Protezione civile e Antincendio Boschivo)						x		x
M) Compiti di rappresentanza istituzionale				x				
N) Compiti connessi ad attività di presidio territoriale idraulico - servizio di piena.					x	x		x
O) Compiti di programmazione, pianificazione, progettazione, previsione, coordinamento e gestione di attività previste dal Piano operativo regionale AIB						x		x

(*) 2 quote ad esaurimento

Tabella 4

Per le responsabilità correlate agli attuali compiti di centralinista (livello di complessità media e in numero di 3 quote) è corrisposto un importo unitario annuo di 1.260 euro, da considerarsi a esaurimento.

9.2.3 Le quote per compiti di responsabilità di livello di complessità media e medio-alta (area degli operatori esperti e degli istruttori) riferibili a:

- compiti di assistenza a responsabili di strutture di vertice della Giunta, al Segretario generale del Consiglio regionale e al direttore di Artea,
- compiti su attività di natura trasversale atti a garantire il regolare funzionamento di Artea,
- compiti di responsabilità di gestione del centralino

sono ricondotte a ordinarie quote di importo rispettivamente di 900 euro per gli operatori esperti e 1.200 euro per gli istruttori.

Per lo svolgimento dei compiti di responsabilità del personale addetto alla Sala Operativa Unificata Permanente protezione civile e antincendio boschivo (lett. L), di livello di complessità medio-alta (area degli istruttori), sono confermate n. 16 quote/unità, già individuate come ottimali per lo svolgimento delle funzioni della Sala.

Per lo svolgimento dei compiti di rappresentanza istituzionale (lett. m), di livello di complessità media e medio alta (area operatori esperti e istruttori) è stabilito il tetto massimo di n. 19 quote.

Per l'esercizio delle attività relative al servizio di sorveglianza fitosanitaria ascrivibili ai compiti di cui alla lettera g), delle attività di presidio territoriale idraulico – servizio di piena (lett. n) e al servizio antincendio boschivo (AIB – lett. o) è definito un tetto di quote pari a 123 così suddiviso:

	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Totale
Servizio AIB (direttori operazioni, referenti, analisti di sala)		16	16	32
Servizio sorveglianza fitosanitaria		2	35	37
Attività di presidio territoriale idraulico - servizio di piena.	2	46	6	54
Totale	2	64	57	123

Tabella 5

Il personale cui attribuire compiti di rappresentanza istituzionale (lett. m) è individuato, previo assenso delle/dei dirigenti responsabili, per mezzo di ordine di servizio adottato dalla struttura competente in materia di organizzazione e gestione del servizio di rappresentanza istituzionale, previa ricognizione svolta dalla stessa, nel rispetto del regolamento in materia.

I compiti di responsabilità relativi al servizio antincendio boschivo sono attribuiti al personale dotato di adeguata specifica esperienza professionale, individuati con ordine di servizio adottato dalla Direzione di appartenenza, previa ricognizione della struttura competente in materia di antincendio boschivo e previo assenso delle/dei dirigenti responsabili.

I compiti di responsabilità relativi alle attività di presidio territoriale idraulico - servizio di piena, sono attribuiti al personale dotato di adeguata specifica esperienza professionale, nella misura di unità previste nella Tabella 5 e comprendono, per il personale assegnatario della relativa indennità, l'entrata in servizio attivata con Ordine di Servizio del dirigente di riferimento per la gestione di eventi di piena, fatte salve cause debitamente motivate, e comunque, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

9.2.4 Gli importi riferiti a diverse tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità non sono cumulabili. E' fatta eccezione per i compiti di rappresentanza istituzionale di cui alla lettera m), in ragione della non prevalenza del relativo esercizio, fino all'importo massimo di € 3.000.

In caso di attribuzione di compiti cui corrispondono differenti importi indennitari, prevalgono quelli nell'importo superiore riconosciuto fermo restando il numero massimo di quote stabilito dal presente CCI.

9.2.5 L'effettivo svolgimento delle attività e dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato semestralmente a consuntivo dal personale dirigente competente, contestualmente alle verifiche dei piani di lavoro. La verifica dell'effettivo esercizio è operata in relazione alla valutazione positiva, come definita all'articolo 10 del CCI del 20.12.2019, del raggiungimento dei risultati previsti per gli obiettivi e le attività cui sono correlati i compiti con specifiche responsabilità.

L'effettivo esercizio dei compiti di cui alla lettera m) è subordinato alla verifica dello svolgimento dei servizi individuali nel corso del semestre, da attestarsi da parte della/del dirigente responsabile dell'organizzazione e gestione del servizio di rappresentanza.

L'erogazione dell'indennità, nel limite dell'importo massimo semestrale di 625 euro, avviene in misura proporzionale ai servizi svolti secondo gli scaglioni riportati nella tabella seguente, e da programmarsi in maniera equa tra tutto il personale addetto.

Servizi prestati nel semestre	Importo (euro)
Oltre 5	625,00
Da 4 a 5	520,83
Da 2 a 3	312,50
Almeno 1	104,17

Tabella 6

9.2.6 L'indennità spettante è erogata con le mensilità di aprile e settembre.

Per il personale a tempo parziale gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita.

9.2.7 L'importo dell'indennità per specifiche responsabilità non subisce riduzioni nei casi di assenze che, ai sensi della normativa vigente, non comportano la decurtazione dello stipendio base e/o accessorio.

9.3 Variazioni, revoca e decadenza

9.3.1 E' possibile modificare o integrare i compiti relativi a specifiche responsabilità assegnati in sede di variazione dei piani di lavoro.

9.3.2 Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con atto della/del dirigente responsabile in caso di adozione di provvedimenti disciplinari di maggiore gravità, di intervenuti mutamenti organizzativi o di valutazione di mancato esercizio delle stesse, previo contraddittorio con l'interessato.

9.3.3 Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:

- conferimento di incarico di elevata qualificazione per il personale di area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- collocamento in comando o in assegnazione temporanea presso altri enti;
- collocamento in aspettativa di lungo periodo (superiore a 6 mesi fruiti in via continuativa), con esclusione delle assenze a tutela della maternità e paternità e del distacco sindacale a condizione che le suddette specifiche siano già in godimento al momento del distacco (art. 19 comma 2 del CCNL del 05/10/2001);
- inquadramento nell'area superiore.

9.4 Procedura di definizione delle risorse e di assegnazione delle specifiche responsabilità

9.4.1 I compiti di specifiche responsabilità possono essere assegnati al personale non dirigente a tempo indeterminato, a tempo determinato e in comando presso l'Amministrazione.

Ai fini della assegnazione dei compiti in esame, il Direttore Generale, con propria determinazione annuale, definisce il budget di competenza di ciascuna struttura di vertice della Giunta regionale, di Artea e di APR tenuto conto:

- a) delle risorse destinate all'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità in sede di contrattazione integrativa annuale nell'ambito del fondo delle risorse decentrate;
- b) del personale potenzialmente assegnatario dei compiti di specifiche responsabilità in servizio al 1° gennaio di ogni anno.

Il budget del Segretariato Generale del Consiglio regionale è parimenti definito con determinazione del Direttore Generale della Giunta regionale, previa intesa con il Segretario Generale.

I budget individuali sono aggiornati per il secondo semestre dell'anno sulla base del personale delle aree interessate al 1° luglio ed in ragione della eventuale distribuzione di risorse disponibili da quote vacanti e/o aggiuntive.

Nella definizione dei budget di competenza di ciascuna struttura di vertice si tiene conto anche delle risorse/quote necessarie all'erogazione dell'indennità per lo svolgimento dei compiti di rappresentanza istituzionale e correlati al servizio antincendio boschivo, a seguito della ricognizione di cui al precedente punto 9.2.3. Nel momento in cui le quote riferite a tali compiti, incluse nei budget delle strutture di riferimento delle/dei dipendenti individuate/i, si rendono vacanti, a qualsiasi titolo, le stesse, qualora assegnate a direzioni diverse, rientrano nella disponibilità delle direzioni competenti per materia (Direzione Generale della Giunta regionale per i compiti di rappresentanza istituzionale e Direzione

Agricoltura e sviluppo rurale per i compiti relativi al servizio antincendio boschivo) che provvederanno ad effettuare una nuova ricognizione, ai fini della loro attribuzione a partire dal primo semestre utile.

Le risorse che si rendono disponibili relativamente a quote vacanti, per effetto di cessazione del rapporto di lavoro del personale assegnatario e delle altre ipotesi di cui ai paragrafi 9.3.2 e 9.3.3, nonché le eventuali risorse aggiuntive destinate dalle parti all'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità in sede di contrattazione integrativa annuale, sono ripartite secondo le seguenti percentuali:

- 35% per quote destinate al personale di area Istruttori
- 65% per quote destinate al personale dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

E' fatta salva la possibilità di pattuire percentuali diverse in sede di contrattazione integrativa annuale.

In ragione del progressivo superamento delle professionalità a prevalente contenuto operativo (area degli operatori esperti) a favore di un accrescimento delle professionalità medio-alte (aree degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione), non si procede alla redistribuzione delle risorse derivanti da quote vacanti in favore dell'area degli operatori esperti.

9.4.2 In relazione agli importi indennitari unitari annui, il budget si traduce in un numero massimo di quote attribuibili al personale interessato, da ripartire, con atto di ciascun direttore, tra le strutture dirigenziali di afferenza delle medesime.

9.4.3 Le/I dirigenti assegnano al personale di riferimento i compiti comportanti specifiche responsabilità correlati alle attività ed agli obiettivi individuali in sede di definizione dei piani di lavoro semestrali.

In sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei piani di lavoro semestrali le/i dirigenti attestano l'esercizio dei compiti comportanti specifiche responsabilità assegnati ai fini della corresponsione dell'indennità.

9.4.4 Il budget definito è oggetto di monitoraggio da parte della struttura individuata della Direzione competente in materia di organizzazione e personale, anche a fini di eventuale redistribuzione di risorse secondo le percentuali di cui all'art. 9.4.1 al fine di riequilibrare i budget individuali con l'obiettivo di un miglioramento omogeneo dell'incidenza percentuale di personale indennizzato in ciascuna struttura di vertice della Giunta regionale, presso Artea, APR e il Segretariato generale del Consiglio regionale o per il raggiungimento di specifici obiettivi strategici.

9.4.5 In caso di trasferimento per mobilità volontaria ad altra struttura di vertice della Giunta o verso il Segretariato Generale del Consiglio regionale, Artea o APR il mantenimento delle specifiche responsabilità riconosciute è soggetto ad apposito accordo tra le/i responsabili interessate/i in merito alla cessione/acquisizione delle relative risorse finanziarie.

Il mantenimento automatico delle specifiche responsabilità riconosciute avviene solo ed esclusivamente nelle ipotesi di trasferimento di personale a seguito di passaggio di funzioni tra le strutture di vertice della Giunta nonché tra queste ed Artea, APR e il Segretariato generale del Consiglio regionale.

Entrambe le ipotesi producono effetti sui budget di competenza delle strutture interessate.

9.4.6 L'impatto del nuovo modello di gestione dell'istituto sarà valutato nell'ambito degli strumenti di monitoraggio di cui all'art. 13 del presente CCI.

9.5 Decorrenza

9.5.1 La disciplina del presente articolo produce i suoi effetti a partire dal secondo semestre dell'anno 2024.

Art. 10

Aumento dei turni di reperibilità e della relativa indennità

(art. 7 comma 4 lett. i) e k) del CCNL 2019-2021)

10.1 Per assicurare la funzionalità dei servizi di presidio territoriale idraulico, al personale destinatario dell'indennità di cui alla tabella 4 lettera N dell'art. 9 potrà, previo assenso della/del dipendente salvo motivate esigenze di copertura del servizio nei periodi soggetti a maggior rischio idraulico, essere aumentato fino a 8 il numero massimo di turni mensili di reperibilità per un tetto massimo di 84 turni annui.

10.2 L'Amministrazione si riserva entro 12 mesi di valutare l'adeguatezza del predetto contingente al fine di garantire la massima efficienza al servizio di presidio idraulico.

10.3 Per tutti i turni di reperibilità effettuati dal personale di Regione Toscana l'indennità di reperibilità è elevata a 13,00 euro per 12 ore al giorno, fermo restando che tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

10.4 Tutti i turni di reperibilità debbono essere programmati con anticipo di almeno 30 giorni per consentire al dipendente di pianificare la propria vita privata e familiare.

TITOLO III

DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 11

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione di misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

(Art. 7, c. 4, lett. m) CCNL)

11.1 Il miglioramento nel tempo della salute e sicurezza sul lavoro costituisce obiettivo comune e strategico tra le Parti, ognuno nell'ambito delle proprie prerogative e responsabilità, rispetto alle finalità più generali dell'Ente e può essere perseguito attraverso una piena attuazione del "modello collaborativo", sul quale il D.Lgs. 81/2008 fonda uno dei suoi principi filosofici, che prevede il contributo di tutte le figure previste dal decreto legislativo stesso.

A tale scopo le Parti convengono:

- a) di promuovere iniziative per la consultazione e la partecipazione del personale e delle/dei Rappresentanti delle/dei Lavoratori/trici per la Sicurezza (di seguito RLS);
- b) di sensibilizzare, coinvolgere, informare tutto il personale sulle misure di prevenzione e protezione, sulle modalità di segnalazione dei "near miss", nella consapevolezza che il contributo di ognuno sia determinante per il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di tutela e salvaguardia della salute e sicurezza del personale ;
- c) che le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per il personale , compreso il riconoscimento dell'orario per l'espletamento degli accertamenti sanitari preventivi e/o periodici, della formazione e dell'eventuale addestramento.
- d) di consultare gli RLS, oltre che nei casi previsti dalla normativa di riferimento (D.Lgs.81/2008), anche nella redazione dei piani di formazione ed addestramento in materia di tutela della salute e

sicurezza di tutto il personale.

11.2 In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs 81/2008, ed in considerazione della dislocazione degli uffici regionali a Firenze e nelle diverse province toscane, le Parti concordano che:

- a) gli RLS della Giunta regionale, del Consiglio regionale, di ARTEA e di APR vengono designati dalla RSU;
- b) il numero massimo degli RLS della Giunta regionale, di ARTEA e di APR è pari in totale a 21;
- c) il numero massimo degli RLS del Consiglio regionale è pari a 3;
- d) gli RLS, per l'espletamento delle proprie funzioni, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 D.Lgs. 81/2008 gli RLS non utilizzano il predetto monte orario perché l'attività è considerata tempo di lavoro;
- e) gli RLS restano in carica per un triennio.

Art. 12

Disciplina buono pasto/contributo mensa

Individuazione figure professionali

(Art. 35, c. 10 e 7, c.4, lett. aa) CCNL)

12.1 Il personale turnista della Sala Operativa Unificata Permanente e all'Antincendio Boschivo, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni all'organizzazione del lavoro, possono effettuare la pausa per la consumazione del pasto di mezz'ora, fruendo del servizio mensa/bar o del buono pasto, anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro, fermo restando che il tempo relativo alla pausa non contribuirà in ogni caso al completamento del debito orario e purché nell'arco della giornata o nell'arco del turno, in caso di turno notturno, sia prestato effettivo servizio nei termini previsti per tutto il personale.

Art. 13

Strumenti di monitoraggio

13.1 Ai fini della valutazione della compatibilità complessiva del fondo del salario accessorio, l'Amministrazione si impegna ad aggiornare periodicamente, con cadenza di norma semestrale, mantenendo un orizzonte temporale di tre anni compreso quello di elaborazione, il documento "Simulazione dell'andamento del salario accessorio del personale del comparto".

Art. 14

Disposizioni finali

14.1 Le Parti danno atto del reciproco impegno di avviare la nuova sessione contrattuale a partire dal prossimo autunno concernente la disciplina degli istituti e materie di contrattazione collettiva integrativa, con particolare riferimento a:

- Incremento delle risorse per incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 17 e 7, comma 4, lett.u) CCNL);
- Indennità condizioni di lavoro (art.84 bis e 7, comma 4, lett.d) CCNL);
- Produttività generale ed individuale. Performance del comparto e delle Posizioni di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL);
- Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett.j)CCNL) e differenziazione del premio individuale (artt. 81 e 7, comma 4, lett. ae) CCNL);
- Incentivo economico a favore del personale impiegato in attività di docenza (artt. 58, comma 8, e 7, comma 4, lett.af) CCNL);
- Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa (artt. 7, comma 4, lett.g) CCNL). In particolare gli incentivi per funzioni tecniche (artt. 1, comma 4, lett. b) e 45 del D.Lgs 36/2023) e Piani di razionalizzazione (art. 16 D.L. n. 98/2011);
- Welfare integrativo aziendale (artt. 82 e 7, comma 4, lett. h) CCNL);
- Servizi pubblici essenziali - contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantirne la continuità (Accordo Collettivo Nazionale 19.09.2002).

14.2 Le Parti danno atto altresì del reciproco impegno ad attivare, dal prossimo autunno, Tavoli tecnici di approfondimento e successivamente, ed eventualmente, specifiche procedure di Confronto relativamente alle tematiche inerenti l'orario di servizio in relazione alla corresponsione buono pasto/contributo mensa ed all'eventuale possibilità di istituire servizi di mensa presso le sedi decentrate mediante l'attivazione di convenzioni.

14.3 Le Parti danno atto, infine, di impegnarsi reciprocamente ad attivare, dal prossimo autunno, specifici Tavoli tecnici di approfondimento per verificare la fattibilità di una possibile redistribuzione di risorse destinate alla retribuzione di risultato ma riassorbite da compensi comunque non soggetti al limite di cui all'art. 23 del Dlgs 75/2017 (quali a titolo esemplificativo i compensi per patrocinio legale).

ALLEGATO A -

DESTINAZIONE IN VIA PREVENTIVA DELLE RISORSE PER IL SALARIO ACCESSORIO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ANNO 2024

Le parti concordano:

- a) di destinare al fondo delle progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) l'importo di € 10.835.000,00. Tale importo include la somma di cui al paragrafo 8.9.3 di € 1.173.600,00 destinata all'effettuazione di nuove progressioni economiche di area con decorrenza 01.01.2024;
- b) di destinare al fondo di produttività 2024 risorse pari a € 10.352.800,00 da destinare al pagamento della produttività del primo e del secondo semestre 2024, nelle quote di premialità equivalenti a quelle dei due semestri 2023. Tale importo include le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021 per un importo di € 490.472, le risorse di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021 per un ammontare di € 187.179,37 e le risorse stabili dell'anno 2023 non utilizzate e rinviate all'anno 2024, per un importo di € 7.061.205,84. Le risorse del fondo di produttività sono ripartite tra tutto il personale dell'Amministrazione regionale avente titolo secondo le risultanze del sistema di valutazione e sulla base dei criteri definiti dalla Regione per i propri dipendenti;
- c) di destinare alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021, risorse pari a € 13.000,00, da utilizzarsi secondo quanto previsto all'art. 10 del CCI del personale non dirigente della Regione Toscana per il triennio 2019-2021 del 20.12.2019;
- d) di destinare anche per l'anno 2024 alle indennità di condizioni lavoro € 156.100,00, secondo quanto previsto all'art. 3 dell'accordo integrativo del CCI sottoscritto il 04.08.2020;
- e) in ragione della decorrenza dal 2° semestre 2024, della nuova disciplina in materia di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 10 del presente CCI, di destinare a tale istituto la somma di € 502.250,00 aggiuntiva rispetto alle risorse utilizzate sotto la previgente disciplina, per un ammontare complessivo per l'anno 2024 di € 3.229.650,00. Le parti concordano altresì di stabilire fin da ora che dall'anno 2025 le risorse da destinare alle indennità per specifiche responsabilità ammontano a € 3.731.900,00;
- f) di destinare alle indennità varie (turno, reperibilità....) la somma complessiva di € 494.550,00, comprensiva delle risorse di ammontare pari ad € 104.550,00 necessarie a garantire l'aumento dei turni di reperibilità e della relativa indennità secondo quanto previsto all'art. 10 del presente CCI;
- g) di rinviare a successivo accordo la destinazione delle ulteriori risorse stabili disponibili all'interno del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2024 pari a € 5.698.208,91, al netto dell'accantonamento temporaneo di € 2.077.138,64;
- h) di stabilire che per l'anno 2024 vengano destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione risorse sufficienti ad assicurare a tutti gli incaricati quote di retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento, ferma restando la possibilità di procedere in sede consuntiva all'incremento di almeno un altro 5% in coerenza con quanto previsto all'art. 10.1.2 del CCI del 20.12.2019 e, in funzione della disponibilità di risorse, all'attribuzione di un'eventuale maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto all'art. 10.3.5 del citato CCI. Le risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione includono le somme di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 2019-2021 per un ammontare complessivo di € 46.293,48.

Nella tabella seguente sono riepilogate le destinazioni stimate a preventivo, a valere sulle risorse per il salario accessorio 2024:

Destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio anno 2024	
ISTITUTO	Importo
progressioni economiche all'interno delle aree	10.835.000,00
indennità di comparto	1.924.334,17
indennità varie (turno, reperibilità ...)	494.550,00
indennità condizioni di lavoro	156.100,00
indennità specifiche responsabilità e dir. e staff	3.229.650,00
compensi di produttività	10.352.800,00
compensi per progetti finanziati da fondi ue o statali	171.528,44 *
differenziazione del premio individuale	13.000,00
compensi patrocinio legale	84.663,00
accantonamento temporaneo	2.077.138,64
risorse residue da destinare	5.698.208,91
TOTALE	35.036.973,16

* l'importo è stimato nei limiti delle risorse attualmente appositamente stanziare, soggette a verifica e aggiornamento a consuntivo e finalizzate alla remunerazione del trattamento accessorio del personale a tempo determinato specificatamente dedicato a programmi o progetti finanziati dai fondi dell'Unione Europea o statali o comunque eterofinanziate

tabella 1

Le risorse oggetto di accantonamento ai sensi del decreto dirigenziale n. 15140/2024, pari a € 2.077.138,64 saranno rese nuovamente disponibili alla contrattazione, in caso di pronunciamento favorevole della Corte Costituzionale sulla questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 e dei punti 3, 4 e 5 del Preambolo della l.r. 23/2023, nonché delle disposizioni del Capo VI e del Capo VII della l.r. 1/2009.