

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO**

**INTEGRATIVO DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL**

**COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021**

30 MAG. 2023

Il giorno ..... ha avuto luogo, presso la sede di EAUT, l'incontro tra  
..COSS.-RSU-AMMINISTRATIVE EAUT

Al termine della riunione, alle ore ..... 11.30 ..... le parti sottoscrivono l'allegato Contratto  
Collettivo decentrato integrative del CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali  
Triennio 2019/2021.

Per EAUT Presidente .....

.....  
Piero Guadelli. Am

Per la : RSU



Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL

CISL

**Contratto Collettivo decentrato di EAUT**  
**Integrativo del CCNL del comparto**  
**Funzioni Locali**

**Anno 2023**


# Indice

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....

### Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....

Art. 1 Campo di applicazione.....

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali .....

Art. 3 Obiettivi e strumenti.....

Art. 4 Informazione .....

Art. 5 Confronto .....

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione.....

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure .....

Art. 9 Clausole di raffreddamento .....

Art. 10 Diritto di assemblea.....

## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....

### Capo I Nuovo sistema di classificazione .....

Art. 11 Obiettivi e finalità .....

Art. 12 Classificazione .....

Art. 13 Norme di prima applicazione .....

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree .....

Art. 15 Progressioni tra le aree.....

### Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.....

Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione.....

Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....

Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ.....

Art. 19 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ.....

Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ .....

Art. 21 Disapplicazioni.....

### Capo III Profili presso EAUT .....

Art. 22 Profili di inquadramento .....

Art. 23 Profilo amministrativo e profilo tecnico .....

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....

### Capo I Costituzione del rapporto di lavoro .....



Art. 24 Contratto individuale di lavoro .....  
Art. 25 Periodo di prova .....  
Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro .....  
Art. 27 Fascicolo personale .....  
Art. 28 Identità alias in percorsi di affermazione di genere .....

**Capo II Istituti collegati all'orario di lavoro.....**

Art. 29 Orario di lavoro .....  
Art. 30 Turnazioni .....  
Art. 31 Orario multiperiodale .....  
Art. 32 Lavoro straordinario.....  
Art. 33 Banca delle ore .....  
Art. 34 Pausa .....  
Art. 35 Servizio Mensa e buono pasto.....  
Art. 36 Orario di lavoro flessibile.....  
Art. 37 Orario flessibile - recupero e ulteriore rinvio .....

**Capo III Ferie e festività.....**

Art. 38 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono .....  
Art. 39 Disciplina delle ferie fruibili ad ore .....

**Capo IV Permessi, assenze e congedi.....**

Art. 40 Permessi retribuiti .....  
Art. 41 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.....  
Art. 42 Permessi brevi .....  
Art. 43 Congedi per le donne vittime di violenza .....  
Art. 44 Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.....  
Art. 45 Congedi dei genitori.....  
Art. 46 Diritto allo studio .....  
Art. 47 Congedi per la formazione .....  
Art. 48 Assenze per malattia .....  
Art. 49 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio .....  
Art. 50 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....  
Art. 51 Altre aspettative previste da disposizioni di legge .....  
Art. 52 Norme comuni sulle aspettative .....  
Art. 53 Servizio militare.....

**Capo V Formazione del personale.....**

Art. 54 Principi generali e finalità della formazione .....  
Art. 55 Destinatari e processi della formazione .....



Art. 56 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....

**Capo VI Disposizioni su istituti economici.....**

Art. 57 Trattamento di trasferta.....

Art. 58 Copertura Assicurativa.....

Art. 59 Patrocinio legale.....

**TITOLO V tipologie flessibili del rapporto di lavoro .....**

**Capo I Lavoro a tempo determinato .....**

Art. 60 Contratto di lavoro a tempo determinato.....

Art. 61 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato .....

**Capo II Lavoro a tempo parziale.....**

Art. 62 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....

**TITOLO VI LAVORO A DISTANZA.....**

**Capo I Lavoro Agile.....**

Art. 63 Definizione e principi generali.....

Art. 64 Accesso al lavoro agile.....

Art. 65 Accordo individuale .....

Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione .....

Art. 67 Formazione lavoro agile.....

**Capo II Altre forme di lavoro a distanza .....**

Art. 68 Lavoro da remoto .....

Art. 69 Formazione lavoro da remoto .....

Art. 70 Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro .....

**TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....**

Art. 71 Obblighi del dipendente .....

Art. 72 Codice disciplinare.....

**TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO .....**

Art. 73 Struttura della retribuzione.....

Art. 74 Nozione di retribuzione.....

Art. 75 Tredicesima mensilità .....

Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari.....

Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi.....

Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione



professionale.....

Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione.....

Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo.....

Art. 81 Differenziazione del premio individuale.....

Art. 82 Welfare integrativo.....

Art. 83 Trattenute per scioperi brevi.....

Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità.....

Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro.....

Art. 85 Compensi ex Lege di cui all'art. 113 Dlgs 50/2016.....

**TITOLO IX SEZIONI SPECIALI .....**

**SEZIONE DEL PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI .....**

Art. 86 Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione.....

Art. 87 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali .....

Art. 88 Formazione continua.....

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

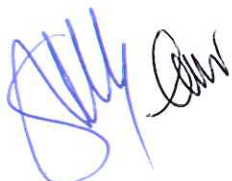
## Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

### Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente Esso integra il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne e integra sia per la parte giuridica che per la parte economica il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Fino a tale data conserva efficacia - anche in deroga verso quanto ivi possa essere stato previsto - l'accordo riguardante il periodo 01/01/2022-31/12/2022.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sono stati applicati entro trenta giorni dalla data di sua stipulazione.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti e comunque le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non intervenga successivo contratto integrative/decentrato o collettivo.
5. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, opera quanto previsto dallo stesso CCNL all'articolo 2, sesto comma.
6. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL.



## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
  - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrative.
4. Nel rispetto tuttavia dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.





5. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

#### **Art. 4 Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa ai soggetti sindacali di cui all'art. 7.

2. 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, 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 resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire 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 gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattativa integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, oltre al piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informazione alle OO.SS..

#### **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 cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaurienti e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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 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.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) le materie di cui all'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.



**Art. 6**  
**Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione - riguardando enti con più di 70 dipendenti - non è istituito presso EAUT.

**Art. 7**  
**Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, 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, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 8**  
**Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. E' fatto rinvio a quanto previsto ai commi da 2. a 8. dell'art. 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

3. In ragione della specifica tipicità di EAUT - che è ente pubblico economico regionale e non è amministrazione ex art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 - per esso non può trovare applicazione il penultimo comma dell'art. 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

4. La contrattazione integrativa assume di fatto per EAUT - in ragione della sua specifica natura - anche livello territoriale.



**Art. 9**  
**Clausole di raffreddamento**

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

**Art. 10**  
**Diritto di assemblea**

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali 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.

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I**  
**Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 11**  
**Obiettivi e finalità**

1. Il sistema di classificazione del personale, di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, collima con l'obiettivo del presente contratto integrativo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane di EAUT.

**Art. 12**  
**Classificazione**

1. Per il sistema di classificazione è fatto integrale rinvio all'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. EAUT, tenuto conto del proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali (come da successivi articoli 22 e 23) e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie di

cui all'Allegato A del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 13** **Norme di prima applicazione**

1. Le norme di cui al presente Titolo entrano in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva (16 novembre 2022) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza. in linea con quanto già previsto nella stessa disciplina ad esse afferente.
4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
5. Non risultano in corso presso EAUT procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale.
6. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
7. EAUT definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
  - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b) titolo di studio;
  - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
8. Le progressioni di cui al comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo di risorse (anche con integrazione a carico del bilancio dell'Ente) determinate in misura



non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni locali 2019-2021.

#### **Art. 14**

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

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della disciplina di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. Per il personale della Sezione Speciale si applica quanto specificamente previsto all'articolo inerente alla "progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi".
3. Per quanto non previsto al presente articolo si fa rinvio all'art. 14, commi da 2 a 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. Per la disciplina relativa alle Progressioni economiche all'interno delle aree, EAUT terrà conto – se e per quanto compatibili con il CCNL da ultimo citato – delle disposizioni contenute nel regolamento per come vigente fino alla sottoscrizione definitiva dello stesso CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 15**

#### **Progressioni tra le aree**

1. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, EAUT disciplina le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
  - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
  - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a



quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. Per quanto qui non previsto è fatto inoltre rinvio all'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

## **Capo II** **Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 16** **Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. EAUT, anche in linea con quanto già previsto e disciplinato per la pre-esistente "area delle posizioni organizzative", istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2



possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

4. In fase di prima applicazione resta fermo quanto stabilito dal precedente art. 13, terzo comma, in tema di posizioni organizzative.

### **Art. 17**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento - fatto salvo quanto previsto al successive art. 20 - assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. EAUT, anche in linea con quanto già previsto e disciplinato per la pre-esistente "area delle posizioni organizzative", stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da EAUT), trova applicazione il comma 5 dell'art. 17 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

4. Per quanto qui non previsto è fatto inoltre rinvio all'art. 17, commi 4 e 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 18**

#### **Conferimento e revoca degli incarichi di EQ**

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali anche in linea con quanto già previsto e disciplinato per la pre-esistente "area delle posizioni organizzative", sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per quanto qui non previsto è fatto inoltre rinvio all'art. 18, commi 2-3-4-5, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 19**  
**Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**

1. Nell'evenienza di mancanza (anche transitoria) di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 20**  
**Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ**

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente contratto (e di "posizione organizzativa", restando fermo, in fase di prima applicazione quanto stabilito dal precedente art. 13, terzo comma, in tema di posizioni organizzative), in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti nell'art. 20 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui all'uopo è fatto rinvio per quanto applicabile ad EAUT.

**Art. 21**  
**Disapplicazioni**

1. Dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 (avvenuta il 16/11/2022) è definitivamente disapplicata la disciplina indicata ai commi primo e secondo dell'art. 21 dello stesso CCNL.

**Capo III**

**Profili presso EAUT**

**Art. 22**  
**Profili di inquadramento**

1. I profili di inquadramento del personale dipendente sono distinti - tenuto conto dell'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area ed i livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una diversificata gamma di attività lavorative - secondo i profili tecnico e amministrativo, come individuate nell'articolo seguente, fermo restando il





sistema di classificazione) di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

2. E' consentita la mobilità orizzontale da un profilo ad un altro, esclusivamente in presenza di situazioni di carenza nel fabbisogno del singolo profilo, tramite un percorso formativo ed un eventuale periodo di addestramento in affiancamento.

3. E' consentito - per specifiche esigenze organizzative - che un profilo amministrativo venga anche stabilmente assegnato all'Area tecnica e che un profilo tecnico venga assegnato all'Area amministrativa.

### **Art. 23**

#### **Profilo amministrativo e profilo tecnico**

##### **A) Profilo amministrativo**

Il dipendente cui è attribuito il profilo amministrativo opera in autonomia all'interno del team di progetto e/o in processi inter-funzionali in posizione di staff in virtù di approfondite conoscenze teoriche ed applicative sviluppate attraverso una specifica formazione ed esperienza.

Svolge attività di studio, ricerca, consulenza giuridico amministrativa, predispone regolamentazioni e normative di competenza dell'Ente, assicura lo svolgimento del processo di supporto nelle fasi procedurali e negli adempimenti amministrativi connessi agli appalti ed alle espropriazioni.

Svolge la stessa attività negli affari generali istituzionali e direzionali, nella gestione delle risorse umane sia sotto l'aspetto giuridico che economico, nel trattamento delle risorse economiche e finanziarie, nelle politiche di bilancio, nella contabilità generale, nell'attuazione del controllo di gestione, nella verifica mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti la corretta gestione delle risorse, nella individuazione dei metodi di lavoro, nella disposizione delle risorse patrimoniale ed economiche.

Possiede una conoscenza a carattere generale e settoriale di tecnologie e software applicativi negli specifici settori.

##### **B) Profilo tecnico**

Il dipendente cui è attribuito il profilo tecnico svolge, anche in collaborazione con altre professionalità, funzioni tecniche specialistiche all'interno di team o processo in virtù delle conoscenze teoriche e applicative riferite a specifici ambiti disciplinari.

Svolge, anche operando in team, attività di progettazione, collaudo, stima, miglioria, manutenzione ordinaria e straordinaria, studio, ricerca e programmazione.

Cura attività di contabilizzazione, rilevamento, accatastamento, perizia, predispone gli atti necessari alla liquidazione dei lavori in appalto, istruzione



della pratica, esame degli atti, applicazione delle norme sui lavori pubblici; cura gli atti relativi alle procedure espropriative.

Assolve alla direzione dei lavori, sulla base dell'incarico affidato e assolve incarichi connessi alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Svolge attività di studio e ricerca volte a formulare proposte dirette al più razionale ed economico uso delle risorse idriche.

Attua in ogni aspetto e fase procedurale la distribuzione delle acque. Organizza e gestisce la manutenzione degli impianti per assicurare l'efficienza delle opere di adduzione, accumulo e distribuzione.

Cura i rapporti con l'utenza estema ed intema, individua e fomisce l'esatta quantificazione degli introiti da mettere a molo.

Possiede una conoscenza a carattere generale e settoriale di tecnologie e software applicativi negli specifici settori.

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 24 Contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

2. Viene fatto rinvio all'art. 24 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 25 Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova come previsto all'art. 25 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.



**Art. 26**  
**Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni. La ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.
2. Per quanto non previsto al presente articolo si fa rinvio all'art. 26 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021

**Art. 27**  
**Fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto di ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

**Art. 28**  
**Identità alias in percorsi di affermazione di genere**

1. Si rinvia all'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Capo II**  
**Istituti collegati all'orario di lavoro**

**Art. 29**  
**Orario di lavoro**



1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana e/o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. EAUT disciplina l'orario di servizio - e a tale disciplina si rinvia - nell'ottica della flessibilità, coerentemente con quanto previsto ai commi da 3 a 8 dell'art. 29 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto comunque rinvio.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
5. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede dell'Ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

### **Art. 30** **Turnazioni e reperibilità**

1. EAUT, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Viene fatto rinvio all'art. 30, commi 2 e seguenti, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, oltre che alla specifica disciplina pregressa in essere presso EAUT per quanto non incompatibile.
3. EAUT, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Il lavoro in turno presso EAUT è effettuato in relazione ai compiti connessi con la gestione, manutenzione e sorveglianza delle dighe e degli impianti irrigui in esercizio o comunque per le esigenze che possano manifestarsi, anche se non in esercizio. I turni sono disposti dal Dirigente su proposta del Responsabile dell'impianto con calendarizzazione mensile che deve prevedere per il dipendente un giorno di riposo settimanale. L'attività in turno segue la disciplina del C.C.N.L. Il correlativo compenso viene erogato in relazione alle prestazioni lavorative svolte in turnazione. La misura oraria del compenso è calcolata, ai sensi del CCNL. Il compenso è oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.
4. Per le aree di pronto intervento, viene istituito il servizio di pronta reperibilità presso EAUT. Il servizio di pronta reperibilità è effettuato - di norma - in relazione alle



attività inerenti alle dighe e gli impianti irrigui ed è disposto dal Dirigente su proposta del Responsabile dell'impianto con calendarizzazione mensile. La disciplina del servizio di pronta reperibilità è quella prevista dalla contrattazione collettiva vigente rispetto al quale il limite massimo dei turni mensili è elevabile fino ad un massimo di 15 con il consenso scritto del dipendente. Il riposo compensativo deve essere effettuato entro massimo 1 mese dalla prestazione, fatto salvo il diverso termine eventualmente previsto nell'apposita disciplina dell'orario) del presente contratto. Il servizio non può essere frazionato in misura inferiore alle sei ore. Il servizio di reperibilità è compensato nei limiti di € 1,00 per ogni ora feriale e di € 1,10 per ogni ora festiva e in ogni caso l'importo del compenso non può superare la misura massima prevista dal CCNL. Il compenso è oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

### **Art. 31**

#### **Orario multiperiodale**

1. Per la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 si rinvia all'art. 31 del CCNL medesimo.

### **Art. 32**

#### **Lavoro straordinario**

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. Viene fatto rinvio all'art. 32, commi 2 e seguenti, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, oltre che alla specifica disciplina pregressa in essere presso EAUT per quanto non incompatibile.
2. Il lavoro straordinario, individuato nel lavoro effettuato per una frazione minima di trenta minuti al di fuori dell'orario di servizio, può essere utilizzato esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro urgenti ed eccezionali che non possono essere risolte con una adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario. L'effettuazione del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente di riferimento con la specifica motivazione relativa all'urgenza ed alla eccezionalità e non può essere autorizzata oltre il limite delle duecentocinquanta ore annuali per ogni dipendente. In caso si renda indispensabile per motivi di comprovata urgenza l'effettuazione di lavoro straordinario oltre il suddetto limite, dovranno essere preventivamente concordate con le OO.SS. modalità e tempi di durata di tali prestazioni. Il correlato compenso viene erogato in relazione alle ore autorizzate di prestazione lavorativa che eccedono l'orario ordinario e non è cumulabile con l'indennità EQ (e di posizione organizzativa), salvi i casi di cui al precedente art. 20.



La misura oraria dei compensi è calcolata ai sensi del CCNL. Il compenso è oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

### **Art. 33**

#### **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Per tale istituto viene fatto rinvio alla disciplina contenuta nell'art. 33 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 34**

#### **Pausa**

1. Per il diritto alla pausa viene fatto rinvio all'art. 34 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 35**

#### **Servizio Mensa e buono pasto**

1. Presso EAUT, non è istituito un servizio di mensa ma vi è attribuzione al personale di buoni pasto sostitutivi.
2. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 art. 35 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.
3. Viene fatto rinvio per la disciplina dei buoni pasto sostitutivi all'art. 35 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 oltre che alla specifica disciplina pregressa in essere presso EAUT per quanto non incompatibile.
4. Il lavoro agile e quello da remoto sono incompatibili con la fruizione dei buoni pasto.

### **Art. 36**

#### **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione



di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. La disciplina dell'orario di servizio di EAUT - cui è fatto rinvio - si è ispirata a tali principi.

#### **Art. 37**

#### **Orario flessibile - recupero e ulteriore rinvio**

1. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'articolo precedente deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
2. Per quanto non previsto nell'articolo precedente, si fa rinvio all'art. 36 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Capo III Ferie e festività**

#### **Art. 38**

#### **Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

1. Ai fini del presente (rubricato come "Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono") si fa integrale rinvio all'art. 38 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 39**

#### **Disciplina delle ferie fruibili ad ore**

1. Può prevedersi con apposita disciplina la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste nell'art. 39 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto rinvio.

### **Capo IV Permessi, assenze e congedi**

#### **Art. 40 Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i casi di cui all'art.

40 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto rinvio.

#### **Art. 41**

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.
2. Viene fatto rinvio all'art. 41, commi 2 e seguenti, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 42**

#### **Permessi brevi**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Viene fatto rinvio all'art. 42, commi 2 e seguenti, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 43**

#### **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per i motivi e secondo le modalità di cui all'art. 43 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 al quale è fatto integrale rinvio.

#### **Art. 44**

#### **Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, secondo le modalità di cui all'art. 44 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 al quale è fatto integrale rinvio.





**Art. 45**  
**Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Ai fini di quanto al precedente comma viene fatto integrale rinvio all'art. 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 46**  
**Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.
3. Per i permessi di cui al comma 1 viene fatto integrale rinvio all'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 47**  
**Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000 sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Per i congedi di cui al comma 1 viene fatto integrale rinvio all'art. 47 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 48**  
**Assenze per malattia**

1. Per le assenze per malattia viene fatto integrale rinvio alla disciplina contenuta nell'art. 48 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

**Art. 49**  
**Infortunati sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio**



1. Ai fini del presente articolo viene fatto integrale rinvio alla disciplina contenuta nell'art. 49, commi 1-2-3-4-5-7, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 50**

#### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. Ai fini del presente articolo viene fatto integrale rinvio alla disciplina contenuta nell'art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 51**

#### **Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Ai fini del presente articolo viene fatto integrale rinvio all'art. 51 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 52**

#### **Norme comuni sulle aspettative**

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D. Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di venti giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 72 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 53**

#### **Servizio militare**

1. Per i dipendenti richiamati in servizio militare si fa integrale rinvio alla disciplina contenuta nell'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.



## **Capo V** **Formazione del personale**

### **Art. 54** **Principi generali e finalità della formazione**

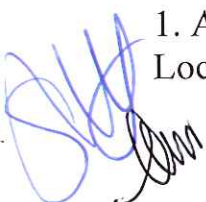
1. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, EAUT provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
2. Ai fini del presente è fatto anche rinvio all'art. 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 55** **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia all'art. 55 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 56** **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

1. Ai fini del presente si fa integrale rinvio all'art. 56 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.


## **Capo VI**

### **Disposizioni su istituti economici**

#### **Art. 57**

#### **Trattamento di trasferta**

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete quanto previsto dall'art. 57 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto integrale rinvio.
2. L'attività lavorativa in missione è ordinata dal Dirigente di riferimento e relazionata dal dipendente negli appositi moduli da trasmettere all'inizio del giorno di lavoro successivo all'ufficio preposto al controllo orario.
3. L'Ente stabilisce, previa informazione ai sensi dell'art. 4 (Informazione), con gli atti previsti nel proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 7 dall'art. 57 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 58**

#### **Copertura Assicurativa**

1. L'Ente stipula una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. L'Ente, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative, ivi compreso il patrocinio legale secondo la disciplina di cui all'art. 59 (Patrocinio legale) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
3. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'art. 58 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

## Art. 59 Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perchè il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

5. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 58 (Copertura assicurativa) comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 con riferimento alla responsabilità civile.

## TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Lavoro a tempo determinato

### Art. 60

#### Contratto di lavoro a tempo determinato

1. EAUT può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 60 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
2. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
3. Per i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato si rinvia anche alla disciplina dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 per quanto compatibile con l'art. 60 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### Art. 61

#### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente in ordine alla quale è fatto integrale rinvio all'art. 61 del del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

## Capo II

### Lavoro a tempo parziale

### Art. 62

#### Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Per il trattamento del personale con rapporto a tempo parziale è fatto integrale rinvio all'art. 62 del del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.



## **TITOLO VI LAVORO A DISTANZA**

### **Capo I Lavoro Agile**

#### **Art. 63 Definizione e principi generali**

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. E' fatto integrale rinvio all'art. 63 del del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 64 Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. E' fatto integrale rinvio all'art. 64 del del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 65 Accordo individuale**

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli



artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

2. E' fatto integrale rinvio all'art. 64 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021

3. Sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 66**

#### **Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione**

1. Ai fini del presente è fatto integrale rinvio all'art. 64 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 67**

#### **Formazione lavoro agile**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

### **Art. 68**

#### **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.





3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Per quanto non previsto dal presente è fatto rinvio all'art. 68, commi 4 e seguenti, del del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

## **Capo II**

### **Altre forme di lavoro a distanza**

#### **Art. 69**

##### **Formazione lavoro da remoto**

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

#### **Art. 70**

##### **Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro**

1. Fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n.70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 (al cui art. 70 è fatto integrale rinvio) e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina.

## **TITOLO VII**

### **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

#### **Art. 71**

##### **Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conferma la sua condotta e adegua il proprio comportamento ai principi e agli obblighi di cui all'art. 71 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-



2021, norma cui è fatto integrale rinvio.

**Art. 72**  
**Codice disciplinare**

1. L'art. 72 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 - cui è fatto integrale rinvio - reca il codice disciplinare, del quale deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL, con applicazione dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

**TITOLO VIII**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 73**  
**Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione si compone delle voci come indicate all'art. 73 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto integrale rinvio.

**Art. 74**  
**Nozione di retribuzione**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale è definita dall'art. 74 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto integrale rinvio.

**Art. 75**  
**Tredicesima mensilità**

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.
2. E' fatto rinvio integrale all'art. 75, commi 2 e seguenti, del CCNL Comparto



**Art. 76**  
**Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Su incrementi e rideterminazioni stipendiali a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 dispone l'art. 76 dello stesso CCNL cui è fatto integrale rinvio.

**Art. 77**  
**Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalle Tabelle D ed E, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare di cui all'art. 29, commi 3 e 4, e di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL del 22.1.2004.

**Art. 78**  
**Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nella Tabella G allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

2. Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono, inoltre, indicati nella Tabella A allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area. Per il personale

della Sezione Speciale si applica quanto previsto dall'art. 102 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo Sistema di classificazione secondo la Tabella B (allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021) di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

- a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
- b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

4. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.

### **Art. 79**

#### **Fondo risorse decentrate: costituzione**

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;

b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;

c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) 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 i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13 nella parte stabile confluisce anche, senza nuovi o maggiori



oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. L'Ente può altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 (o del primo anno utile in relazione alla nuova istituzione dell'Ente), relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;

- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, l'Ente può incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. L'Ente destina le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziati in presenza di condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni, ferma restando l'applicazione di tutte le misure di riequilibrio previste dalle connesse eventuali disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse.

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 16, quarto comma, della legge istitutiva di EAUT (di cui al comma seguente) oltre che senza applicazione del limite di cui all'art. 23, comma 2, del



D. Lgs. n. 75/2017 alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3.

7. Il presente fondo in particolare pertanto viene ogni anno costituito nel rispetto delle norme contrattuali e delle disposizioni di Legge vigenti tra le quali, l'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT. Al riguardo i criteri logici e di calcolo adottati ai fini della determinazione delle risorse complessive erano risultati quelli di cui all'art. 23 del CCIE di EIUT per il 2011 cui è fatto rinvio, risorse le quali sono transitate ai sensi dell'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT nei fondi per il trattamento accessorio, dovendosi per altro tener conto di quanto determinato a tale proposito come indirizzo da parte delle Regioni Vigilanti tramite propri atti adottati nell'anno 2012. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili. Oltre che alla disciplina dell'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in ragione della specificità della posizione di EAUT, viene dunque fatto rinvio alle determinazioni contenute nel verbale 31 luglio 2018 di contrattazione decentrata. Infatti ai sensi dell'art. 16, quarto comma, della Intesa in data 14 ottobre 2011 tra le Regioni Umbria e Toscana ratificata con Legge della Regione Toscana del 28 ottobre 2011 n. 54 e con Legge della Regione Umbria del 27 ottobre 2011 n. 11.

8. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

## Art. 80

### Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. EAUT – compatibilmente con l'indirizzo da parte delle Regioni Vigilanti tramite propri atti adottati nell'anno 2012 di cui al precedente articolo – 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 di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), 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 22.01.2004; assegni ad personam riassorbibili come da art. 16, terzo comma seconda parte, della legge istitutiva di EAUT. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente fermo il rispetto delle disposizioni in materia contabile e di quanto previsto al penultimo comma del precedente articolo. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile e di quanto previsto al penultimo comma del precedente articolo.

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;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis delle Funzioni Locali del 21.5.2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL Funzioni locali 2019-2021;
  - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018;
  - g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi del successive art. 82, comma 2;
  - i) compensi di cui agli articoli 17 e 20 del presente contratto.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente, ove stanziato, con esclusione delle lettere c) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.
4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

### **Art. 81** **Sistema premiante e** **Differenziazione del premio individuale**

1. EAUT rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo secondo quanto stabilito dal precedente articolo. Le risorse afferenti alle performance vengono attribuite secondo le modalità previste dal presente articolo. Le risorse del fondo non attribuite o comunque non utilizzate nel corso dell'esercizio di riferimento vengono attribuite a titolo di performance collettiva secondo le modalità previste dal presente articolo e nella proporzione derivante dall'applicazione del sistema valutazione qui previsto.
2. Il sistema premiante dell'Ente, essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi e di impulso alla programmazione di Ente, coinvolgendo tutto il personale e valorizzando il confronto con le OO.SS. Costituiscono



elementi dello stesso i compensi per la produttività collettiva, organizzativa, individuale in relazione alle finalità che si intendono perseguire quali: il conseguimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione; la gestione di specifiche criticità connesse all'attuazione di disposizioni legislative o al superamento di particolari esigenze organizzative.

3. Sono attivate peculiari procedure di valutazione concernenti l'accertamento del livello di esperienza professionale maturato, da effettuarsi con riguardo alle competenze tecnico-professionali (si richiama l'apposita disciplina del sistema di valutazione). Per quanto attiene alla valutazione individuale ai fini del trattamento economico accessorio si stabilisce di sviluppare ed articolare il criterio dell'incentivazione, doverosamente ispirato ai principi di oggettiva valutazione dei dipendenti in relazione agli obiettivi di Ente conseguiti, al cui fine l'Amministrazione si dota ogni anno di apposito Piano che è corredato da strumenti di misurazione del rendimento, venendo allo scopo assistita da apposito Nucleo di Valutazione. Tale sistema prevede anche un'ampia e sistematica attuazione del principio della valutazione differenziata degli apporti individuali, per corrispondere compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo. Tale sistema consente di corrispondere al fine dei riconoscimenti legati agli effettivi apporti come valutati attraverso il sistema introdotto.
  
4. Per quanto riguarda il "rendimento", esso è legato altresì (incluse le posizioni organizzative/alte professionalità/EQ) al meccanismo correlato agli inquadramenti individuali (avuta comunque considerazione dell'anzianità di servizio e nella posizione) dovendosi peraltro tenere conto delle responsabilità (a seconda se minime, semplici, complesse, cumulate, specialistiche) come conferite ed esercitate, il tutto a fronte di una valutazione media superiore alla soglia individuata nel Piano degli Obiettivi. Il predetto "meccanismo" è rappresentato nella seguente "scala parametrica di riferimento" che permette di riproporre la modalità prevista nei precedenti contratti decentrati transitoriamente riconciliandola con le previsioni contenute nella Tabella B (di "trasposizione automatica nel sistema di classificazione") allegata al nuovo ccnl delle funzioni locali - personale non dirigente - 2019-2021 (ed applicata con disposizione n. 47 dell'01/02/2023 recepita dal CdA con deliberazione n. 4/2023), considerando le tre aree presenti nella dotazione organica di EAUT come approvata dalle Regioni vigilanti.





## SCALA PARAMETRICA DI RIFERIMENTO

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		AREA DEGLI ISTRUTTORI		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
Inquadramento di provenienza	min-max	Inquadramento di provenienza	min-max	Inquadramento di provenienza	min-max
D6	7,5-10				
D2	6,5-8,5				
D1	5,5-8,0				
		C4	5,5-7,5		
		C3	5,0-7,25		
		C2	4,5-6,75		
		C1	4,0-6,5		
				B2	3,5-5,0

5. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Allo scopo della differenziazione di cui al presente articolo, si tiene conto, oltre a quanto previsto al precedente comma, anche della massima valutazione conseguita in relazione al maggior numero di obiettivi assegnati individualmente.
6. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma precedente.
7. Tale maggiorazione può essere attribuita alla quota massima di personale valutato pari al 10% del numero, con arrotondamento all'unità inferiore.
8. In riferimento alla corresponsione del "rendimento"- "performance"- "produttività" di competenza dell'annualità 2022 si applica il meccanismo previsto dal relativo Contratto Integrativo di Ente per l'anno 2022, dandosi peraltro atto che quello di cui al presente articolo lo ripropone invariato nella sostanza.

### Art. 82 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art.



7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- 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;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

3. E' fatto rinvio ai commi 3 e 4 dell'art. 82 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

### **Art. 83**

#### **Trattenute per scioperi brevi**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si applicano le trattenute di cui all'art. 83 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 cui è fatto integrale rinvio.

### **Art. 84**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risultino titolare di incarico di EQ (o di precedente "posizione organizzativa"), ai sensi dell'art. 16 del presente e seguenti, può essere riconosciuta, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari (non titolare di incarico di EQ) con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). Gli incarichi in essere alla data di entrata in vigore del CCNL Funzioni locali 2019-2021, in prima applicazione, proseguono fino a naturale scadenza in linea con quanto già previsto nella stessa disciplina ad essi afferente, disciplina cui saranno ricondotti anche gli eventuali nuovi incarichi di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, salve modifiche da introdursi secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. b) (Contrattazione



integrativa) del CCNL medesimo.

2. Per l'esemplificazione (non esaustiva) di specifiche responsabilità conferibili si fa anche rinvio alla seconda parte del primo comma dell'art. 84 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, per quanto applicabile ad EAUT in relazione alle esecuzione dei compiti istituzionali affidatigli dalla propria legge istitutiva.
3. E' fatto rinvio all'ultimo comma dell'art. 84 del CCNL Funzioni locali 2019-2021.

### **Art. 84-bis** **Indennità condizioni di lavoro**

1. Ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL Funzioni locali 2019-2021, il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70- bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.
2. EAUT corrisponde 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 il valore massimo giornaliero stabilito al precedente comma 1.
4. La misura di cui al comma 1 è confermata in sede di contrattazione integrativa (fatta salva differente successiva rideterminazione) come segue: disagio € 5,00; rischi € 10,00; maneggio € 7,00 e dunque entro il limite di valore giornalieri massimo pari a € 15,00 fissato dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni locali 2019-2021.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui ai precedenti articoli 79-80.
6. Rimane ferma la previsione di cui al secondo comma dell'articolo precedente.

### **Art. 85** **Compensi ex Legge di cui all'art. 113 Dlgs 50/2016**

1. Da tenere conto - in relazione al peculiare campo di attività di EAUT - la presenza di compiti da compensarsi ex lege. E cioè su tutti (a titolo non esaustivo) quello per: - Funzioni ex art. 113 Dlgs 50/2016. Con le correlate risorse si remunera la parte di quelle "prestazioni tipiche di soggetti individuati e individuabili" di cui al primo comma dell'art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. le quali "potrebbero essere acquisite anche attraverso il ricorso a personale estraneo all'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi". Di tali risorse variabili è dato annualmente conto ed esse costituiscono agli effetti di bilancio una "partita di giro", in quanto correlate e da ricondurre a parte della quota per spese generali in avanzamento di opere concessionate delle quali seguono propria contabilità in linea con le disposizioni che disciplinano tale materia. Quanto allo stanziamento vedasi apposite voci di bilancio nonché di documento finanziario di previsione



annualmente adottati da EAUT da considerarsi come parte integrante del documento di costituzione/utilizzo dei fondi di amministrazione fermo restando che tale onere non causa aggravio di spesa per l'Ente in ragione delle caratteristiche sopra-enunciate ricorrendosi agli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori negli stati di previsione della spesa della stazione appaltante. Tale materia è inoltre oggetto di specifica regolamentazione ed è definita secondo le modalità previste dalla Legge. Quello di cui al presente capo (funzioni primo comma dell'art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i.) rappresenta compenso previsto da specifica disposizione di legge cumulabile con altre indennità (anche di posizione organizzativa / alta professionalità/EQ ai sensi dell'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021).

## **TITOLO IX SEZIONI SPECIALI**

### **SEZIONE DEL PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI**

#### **Art. 86**

#### **Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione**

1. Le disposizioni contenute nella presente Sezione si applicano al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

#### **Art. 87**

#### **Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali**

1. Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 88**

#### **Formazione continua**

1. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione), l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.



**ENTE ACQUE UMBRE-TOSCANE  
AREZZO**

**VERBALE INCONTRO CON LE OO SS DEL 30 MAGGIO 2023**

In data 30 maggio 2023 alle ore 9:30 presso la Sede dell'Ente si è tenuto un incontro al quale hanno partecipato:

- per l'Amministrazione: Laura Guidelli – Alfredo Cenni – Gabriele Pelsoni
- per le OO.SS: Gian Maria Acciai (CGIL) – Maurizio Milanese (CISL)
- per la R.S.U.: Leonardo Tavanti, Andrea Cardelli

Gli argomenti all'ordine del giorno inviato il 22 maggio 2023 erano i seguenti:

- 1 *Costituzione fondi del personale e linee generali di utilizzo – Anno 2023 – Definizione;*
- 2 *Contratti integrativi – Anno 2023 – Definizione;*
- 3 *Regolamentazione del Lavoro a distanza – Definizione;*
- *Varie ed eventuali*

Del p.to 1. dell'odg la Dr.ssa Guidelli dà esaustiva informazione e le OO SS e la RSU procedono alla sigla delle tabelle illustrative per presa visione.

Relativamente al punto 2 dell'odg viene proceduto alla sottoscrizione dei contratti integrativi.

In riferimento al punto 3 dell'odg, che viene ritenuto meritevole di ulteriore approfondimento da parte dell'Ente, le OO SS e la RSU s'impegnano a formalizzare, in tempi brevi, una proposta di integrazione/modifica.

Relativamente ai Regolamenti per EQ e Specifiche Responsabilità risulta esposta adeguata informativa senza che siano emerse indicazioni né obiezioni al riguardo.

Per le "varie ed eventuali"

Sul tema del Regolamento sugli incentivi tecnici le OO SS informano che presso altri Enti in relazione al suddetto regolamento è stato introdotto un meccanismo di solidarietà che le stesse si rendono disponibili ad approfondire e meglio rappresentare in fase di opportuna revisione del cd Regolamento Merloni, in relazione all'entrata in vigore del Nuovo Codice degli Appalti, ai fini di valutarne la possibile applicazione e verificarne la funzionalità.

Milanesi lascia la riunione alle ore 11,00

Acciai e le RSU chiedono di poter dare più adeguata informazione sull'accesso al fondo "Sirio Perseo" e sul punto l'Amministrazione concorda. Inoltre Acciai e le RSU rinnovano la richiesta di consentire la compensazione delle ore di eccedenza e di recupero nell'arco non di due ma di tre mesi; l'Amministrazione si riserva un approfondimento. La riunione termina alle ore 11,30

Letto, firmato, sottoscritto