



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2023-2025

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	2
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	2
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	2
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	2
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	3
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	3
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	3
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	3
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	3
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	3
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	5
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	5
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	7
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	7
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	7
Art. 8 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	7
Art. 9 Flessibilità dell'orario di lavoro	8
Art. 10 Servizio mensa e buono pasto.....	8
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	9
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	9
Art. 11 Quantificazione delle risorse	9
Art. 12 Strumenti di premialità	9
Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	9
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	11
Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa.....	11
Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....	11
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	13
Art. 16 Principi generali.....	13
Art. 17 Indennità condizioni di lavoro.....	13
Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità.....	14
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	14
Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
Art. 20	14
Welfare integrativo.....	14
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI	15
Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro.....	15
Art. 22 Innovazioni tecnologiche	15
Art. 23 Disposizioni finali.....	15

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I
Disposizioni Generali**

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52/2021;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 75/2023;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I
Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I
Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a 9.300,00, se disponibili, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

- c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 60% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali.
- d) Nel caso in cui, in un anno, il 50% degli aventi diritto di una singola Area non corrisponda ad un numero intero, eventuali risorse disponibili andranno ad incrementare il numero di differenziali stipendiali attribuibili all'area con maggior numero di aventi diritto.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) I Dipendenti non devono essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

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

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Saranno oggetto di valutazione anche l'esperienza professionale maturata presso altre pubbliche amministrazioni anche in profili professionali superiori alla categoria di appartenenza che hanno determinato l'acquisizione di capacità culturali e professionali di livello elevato.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo il seguente criterio:

Al dipendente con il maggior numero di anni di servizio sarà assegnato il punteggio massimo previsto nell'Area contrattuale di appartenenza. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'ente.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. L'ATER destina alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione del trattamento economico accessorio di tutti i dipendenti con incarico di EQ ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.
2. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) la misura massima dell'importo della retribuzione di risultato da corrispondere ai dipendenti con incarico di EQ è determinata nel 15% dell'importo della retribuzione di posizione spettante, rapportato alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento;
- b) per gli incarichi *ad interim* formalmente conferiti ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al dipendente già titolare di incarico di EQ spetta, nell'ambito della retribuzione di risultato, un'ulteriore quota stabilita dall'Agenzia in un valore compreso tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportata alla durata dell'incarico *ad interim* nell'anno di riferimento;
- c) i compensi relativi agli incarichi *ad interim* sono a carico delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione di tutti i titolari di incarichi di EQ che, a consuntivo dell'anno di riferimento, risultino non essere state effettivamente utilizzate;
- d) l'attribuzione della retribuzione di risultato è subordinata all'esito del processo di misurazione e valutazione della *performance* per l'anno di riferimento secondo il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Azienda, in relazione sia alla *performance* organizzativa (40%) che alla *performance* individuale (60%) e, per entrambe, secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

Fascia SMVP	Premialità
Fascia A - punteggio da 9 a 10	100% della retribuzione teorica massima
Fascia B - punteggio da 7 a 8,9	90% della retribuzione teorica massima
Fascia C - punteggio da 6 a 6,9	80% della retribuzione teorica massima
Fascia D - punteggio da 0 a 5,9	Nessuna retribuzione di risultato (*)

(*) In base al SMVP, il punteggio inferiore a 6 dà luogo a valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcun trattamento economico correlato

3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	5.000,00	zero
Da 5.001,00	10.000,00	25%
Oltre	10.001,00	50%

4. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 7
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

**Art. 8
Lavoro straordinario e Banca delle ore**

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
 - a) Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 36.
 - L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 8 dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

- b) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 9

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 10

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Possono percepire il buono pasto, sostitutivo del servizio di mensa, i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane secondo l'orario di lavoro dell'Azienda articolato su cinque giorni lavorativi, con una pausa non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. Il pasto va consumato fuori dall'orario di servizio. È consentito, tuttavia, effettuare la pausa obbligatoria di cui al comma 1 senza uscire dalla sede di lavoro ed effettuando due sole timbrature, l'ingresso antimeridiano e l'uscita pomeridiana. In tal caso, il sistema di rilevazione delle presenze apporterà automaticamente la decurtazione di mezz'ora al computo orario giornaliero.
3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
4. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Azienda sarebbe tenuta a pagare per ogni pasto ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012 e ss.mm.ii., che fissa in € 7,00 il valore massimo del buono pasto, salvo incrementi dovuti a modifiche legislative.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 1, riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
6. Le parti si danno reciprocamente atto che nell'Azienda non vi sono i presupposti per l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 35, comma 10, del CCNL del 16.11.2022.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 11
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione dell'Amministrazione Unico n. 93 del 10 ottobre 2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 129.967,05.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da deliberazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 12
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti dell'ente in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

Art. 13
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dall'Amministratore Unico verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 129.967,05 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Riferimento CCDI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa di cui art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL	Art. 14	19.000,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 15	28.500,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 17	15.510,80
d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 18	40.000,00
e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili di cui art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL	Art. 5	9.300,00
f) incremento risorse di cui art. 17, comma 6 - Retribuzione di posizione e risultato incarichi di Elevata Qualificazione		17.656,25
	Totale	129.967,05

Alle suddette risorse si aggiungono le risorse già contrattualizzate:

A.T.E.R. di Matera

Differenziali stipendiali già assegnati – Art. 80 CCNL		79.070,16
Differenziali stipendiali art. 79 comma 1-bis CCNL		24.477,50
Indennità di comparto, art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004		16.217,59
Totale		119.765,25

Alle risorse sopra indicate si aggiungono:

Compensi legali interni – 27 del CCNL del 14.9.2000		30.000,00
---	--	-----------

Fondo per il lavoro straordinario		10.167,60
-----------------------------------	--	-----------

Fondo retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione	Valore al 31.12.2017	72.343,75
---	----------------------	-----------

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 14

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera dell'Amministratore Unico, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.

Art. 15

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. L'attribuzione dei premi correlati alla *performance* avviene nel rispetto dei principi di cui all'art. 6, comma 3, del presente CCDI.
2. Le risorse complessivamente stanziare per remunerare i premi correlati alla *performance* del personale dell'Azienda, per il 2023, ammontano ad € 47.500,00.
3. Le suddette risorse sono destinate:
 - a) per il 40%, al finanziamento dei premi correlati alla *performance* organizzativa di cui all'art. 80, comma 2, lett. a), del CCNL 16.11.2022 € 19.000,00.
 - b) e, per il 60%, al finanziamento dei premi correlati alla *performance* individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL 16.11.2022, compresa la quota del differenziale del premio individuale di cui all'art. 81 dello stesso del CCNL € 28.500,00.

4. Ai fini di cui al presente CCDI la *performance* organizzativa di riferimento è quella della struttura di livello dirigenziale di appartenenza del dipendente.
5. L'attribuzione di tutti i premi - secondo i medesimi criteri definiti dalla Regione Basilicata ai sensi del CCDI 2023/2025 e riportati ai successivi commi 6 e 7 del presente articolo - è subordinata all'esito del processo di valutazione e misurazione della *performance* dell'ATER, secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP).
6. La liquidazione di tutti i premi collegati alla *performance* dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente della struttura organizzativa alla quale il dipendente è assegnato, secondo quanto previsto dal suddetto SMVP.
7. Le quote massime dei premi correlati alle *performance* organizzativa e individuale spettanti ad ogni dipendente nell'annualità 2023 in base (i) alle risorse stanziare, (ii) al numero dei dipendenti aventi diritto per ogni area del nuovo sistema di classificazione del personale e (iii) al vigente SMVP, sono riportate nella Tabella "Distribuzione dei premi correlati alla performance 2023" sottostante:

Importo destinato a finanziare la performance organizzativa ed individuale = a) € 47.500							
Area	Parametro	Dipendenti (valore medio posti coperti 1/1/2023 - 31/12/2023 al netto di E.Q.)*	Prodotto	Quota teorica annua per Area di inquadramento	Quota teorica individuale annua performance complessiva	Quota teorica individuale annua performance organizzativa (40% della performance complessiva)	Quota teorica individuale annua performance individuale (60% della performance complessiva)
					(per valutazione massima uguale/superiore a 9,0)		
<i>b)</i>	<i>c)</i>	<i>d)</i>	<i>e) = c*d</i>	<i>f) = a/tot e*e</i>	<i>g) = f/d</i>	<i>h) = g*40%</i>	<i>i) = g*60%</i>
Operatori	70	1	70	€ 1.397	€ 1.397	€ 559	€ 838
Operatori esperti	95	7	665	€ 13.272	€ 1.896	€ 758	€ 1.138
Istruttori	110	7	770	€ 15.368	€ 2.195	€ 878	€ 1.317
Funzionari e EQ	125	7	875	€ 17.463	€ 2.495	€ 998	€ 1.497
Totale		22	2380	€ 47.500			

* valore indicativo

8. Il collegamento tra il punteggio conseguito nella valutazione delle *performance* organizzativa e individuale e l'importo del relativo premio effettivamente spettante, è riportato nella tabella che segue:

Fascia SMVP	Premialità
Fascia A - punteggio da 9 a 10	100% del premio di performance organizzativa/individuale
Fascia B - punteggio da 7 a 8,9	90% del premio di performance organizzativa/individuale
Fascia C - punteggio da 6 a 6,9	80% del premio di Performance Organizzativa/individuale
Fascia D - punteggio da 0 a 5,9	nessun premio (*)

(*) In base al SMVP, il punteggio inferiore a 6 dà luogo a valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcun trattamento economico correlato

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 16
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 17
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) e 84-bis CCNL)

1. L'Azienda corrisponde l'"indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - b) disagiate;
 - c) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - d) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimo di 1 euro e massimo di 15 euro, da definirsi in sede di contrattazione integrativa sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente.
3. Destinatari dell'indennità di cui al presente articolo sono:
 - a) Autista a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di €.15,00 (orario disagiato e reperibilità);
 - b) Personale tecnico impegnato prevalentemente in sopralluoghi, a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di €.15,00 (orario disagiato e attività esterna);
 - c) Addetto all'assistenza all'Ufficiale Giudiziario in occasione di esecuzione di sfratti, a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 15,00 (orario disagiato e attività esterna)
 - d) Addetto al protocollo, a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di €. 7,00 (difficoltà operativa e reperibilità);
 - e) Economo
 - f) (vice economo in caso di sostituzione) una indennità giornaliera di €. 7,00;
 - g) Personale impegnato nelle riunioni condominiali indennità giornaliera di €. 15,00 (orario disagiato e attività esterna).
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico delle risorse disponibili del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2022. Per il 2023, le risorse destinate al finanziamento della suddetta indennità ammontano a € 15.510,80.

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
 - b. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
2. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con deliberazione dell'Amministratore Unico, sentiti il Direttore e i Dirigenti, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
5. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 19

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - b. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 20

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile dei dipendenti in un sistema di flexible benefits è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefits rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base dei tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle organizzazioni sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 21
Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione dell'RSPP e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 22
Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 23
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.