ACCORDO GOVERNO - ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PUBBLICO IMPIEGO PER IL TRIENNIO 2022/2024

Il Governo, da una parte, rappresentato dalla Delegazione costituita da:

- il Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Funzione Pubblica, gli Affari Istituzionali e i Rapporti con le Giunte di Castello, Gian Nicola Berti,
- il Segretario di Stato per le Finanze e il Bilancio e i Trasporti, Marco Gatti,
- il Segretario di Stato per l'Istruzione e la Cultura, l'Università e la Ricerca Scientifica, le Politiche Giovanili, Andrea Belluzzi,
- il Segretario di Stato per la Sanità e la Sicurezza Sociale, la Previdenza e gli Affari Sociali, gli Affari Politici, le Pari Opportunità, e l'Innovazione Tecnologica, Mariella Mularoni,
- il Segretario di Stato per il Lavoro, la Programmazione Economica, lo Sport, l'Informazione e i Rapporti con l'A.A.S.S., Teodoro Lonfernini,

che interviene in forza della delibera congressuale n. 13 del 21 novembre 2023 e del mandato ricevuto dall'On.le Congresso di Stato nell'odierna seduta;

e

le Organizzazioni Sindacali (OOSS), dall'altra parte, rappresentate da:

- la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Sig. Enzo Merlini e dal Segretario della Federazione Unitaria Pubblico Impiego (FUPI-CSdL) Sig. Antonio Bacciocchi;
- la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianluca Montanari e dal Segretario dalla Federazione Pubblico Impiego (FPI-CDLS) Sig.ra Milena Frulli;
- l'Unione Sammarinese del Lavoro (USL), rappresentata dal Segretario Generale Sig.ra Francesca Busignani e dal Segretario della Federazione di Pubblico Impiego (FPI-USL) Sig.ra Simona Mazza;

di seguito denominati, congiuntamente, Parti,

PREMESSO CHE

- il presente Accordo per il Rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro del Pubblico Impiego per il triennio 2022- 2024 (di seguito, CCLPI) si inserisce in un difficile momento a livello internazionale caratterizzato prima dalla pandemia da COVID-19, poi dall'invasione russa dell'Ucraina e, recentemente, dal conflitto israelo-palestinese. Il recupero dell'economia è stato lento e segmentato; l'economia sammarinese ha, comunque, registrato un recupero anche sopra le attese, dopo la forte contrazione avvenuta nel 2020, principalmente causata dal dilagare della pandemia e dalle misure assunte per contenerla. Sul fronte interno il debito pubblico, accesso principalmente per fare fronte alle crisi bancarie, impone rigore ed attenzione;
- se, da una parte, la Pubblica Amministrazione Allargata si conferma essere, con i settori Manifatturiero e Commercio, uno dei principali settori economici nella formazione di valore aggiunto per la Repubblica di San Marino, dall'altra parte, la spesa per il personale rappresenta una parte importante della spesa pubblica corrente sostenuta dallo Stato, necessaria per l'erogazione di servizi di qualità ai cittadini ed alle imprese. Nel triennio 2022-2024 hanno influito gli interventi, attesi da tempo, di superamento del precariato interno ed esterno in tutto il Settore Pubblico Allagato, attuati con l'Accordo tra Governo e

Organizzazioni Sindacali del 30 giugno 2022, ratificato dal Consiglio Grande e Generale nella seduta dell'11 luglio 2022;

- le Parti sono pienamente consapevoli che sussista la legittima aspettativa di tutti i lavoratori dipendenti di conseguire adeguamenti retributivi che possano, il più possibile, fronteggiare l'importante dinamica inflattiva registrata negli anni 2021, 2022 e 2023 e la connessa perdita di potere d'acquisto dei redditi da lavoro, con particolare attenzione ai redditi più bassi;
- oltre a ciò, le Parti condividono la necessità improcrastinabile di definire il "nuovo regime retributivo", tenendo conto delle linee di indirizzo già concordate nel citato Accordo del 30 giugno 2022;
- le Parti, inoltre, nel confermare il ruolo di servizio dell'Amministrazione Pubblica nei confronti dell'utenza consistente nel percorso di produzione ed erogazione di servizi la cui qualità sia in costante miglioramento e che siano tesi a dare adeguata risposta ai molteplici e mutevoli bisogni della popolazione e delle imprese, si danno reciprocamente atto della sfida che attende il Settore Pubblico Allargato nel prossimo futuro ovverosia consolidare la sua trasformazione in "generatore di valore";
- le Parti concordano, infatti, su come creare e generare valore per gli utenti/cittadini nei processi e procedimenti dell'Amministrazione sia la strada per conseguire reali e durevoli obiettivi di miglioramento della qualità della vita per la collettività. Il successo della "strategia del valore" è strettamente subordinato all'attiva partecipazione dei destinatari dei servizi e dei portatori d'interesse che non sono più solo referenti ma divengono partecipi dell'azione amministrativa e verso i quali l'Amministrazione deve assumere un nuovo ruolo di promozione, strutturazione ed organizzazione della partecipazione;
- le Parti si danno, poi, reciproco atto dell'impegno e dei risultati conseguiti nel percorso di ricambio generazionale in atto nell'Amministrazione attuato in maniera trasparente e rispettosa del principio di rango costituzionale di libertà di accesso al pubblico impiego per tutti i cittadini nonché del riavvio dei percorsi di formazione ed aggiornamento professionale che devono, tuttavia, essere sempre più strutturati e stabilmente previsti nell'ambito della programmazione effettuata dalle competenti Direzioni Generali unitamente ad attività di riconversione professionale atte a reinserire utilmente i lavoratori in contesti lavorativi e professionali diversi da quelli di origine;
- le Parti, tenuto conto della lunga *vacatio* contrattuale, pur nella consapevolezza delle sopra richiamate esigenze generali hanno, altresì, condiviso la necessità di considerare le dinamiche della contrattazione definita nel settore privato, stante anche la coincidenza temporale delle trattative inerenti ai rinnovi dei vari contratti collettivi;

PREMESSO QUANTO SOPRA
LE PARTI STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

CAPO I - DEFINIZIONI

Art. 1
(Definizioni)

1. Ai fini del presente CCLPI, si assumono le seguenti definizioni:

a) Accordo di Stabilizzazione: l' "Accordo tra Governo e Organizzazioni Sindacali per il superamento del precariato nella Pubblica Amministrazione, nell'Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici (AASLP), nell' Azienda Autonoma di Stato per i Servizi Pubblici (AASS), nell' Università degli Studi (UNIRSM), nel Comitato Olimpico Nazionale Sammarinese (CONS) e nell' Ente Autorità per l' Aviazione Civile e la Navigazione Marittima (AACNM)" del 30 giugno 2022, ratificato dal Consiglio Grande e Generale nella seduta dell'11 luglio 2022;

b) dipendenti nuovo regime:
   1) i dipendenti assunti a tempo determinato ed indeterminato a decorrere dal 1 gennaio 2020 su profilo di ruolo (PDR) di qualsiasi grado, fatti salvi i dipendenti inseriti nella Prima Fascia del personale precario esterno di cui all'Accordo di Stabilizzazione che permangono nel "vecchio regime";
   2) i dipendenti di grado superiore al III inseriti nella Seconda Fascia del personale precario esterno di cui all'Accordo di Stabilizzazione;
   3) tutto il personale inquadrato su PDR sino al III grado (ivi compreso il personale assunto nell'ex CPV di cui alla successiva lettera d) rientra nel nuovo regime, pur essendo fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 4 del Decreto Delegato n.67/2016 "PRIMO FABBISOGNO DEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO", tuttora in vigore in forza delle previsioni dell'articolo 8, comma 3, lettera c) del Decreto Delegato n.162/2021 "SECONDO FABBISOGNO GENERALE DEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO";

c) dipendenti vecchio regime: i dipendenti assunti in regime d'organico o a tempo indeterminato prima del 1 gennaio 2020 ed i dipendenti assunti ed inquadrati nel regime d'organico su PDR di grado superiore al III, con decorrenza 1° luglio 2022, in virtù dell'Accordo di Stabilizzazione, nonché i dipendenti inseriti nella Prima Fascia del personale precario esterno di cui al detto Accordo di Stabilizzazione;

d) dipendenti CPV: dipendenti assunti a tempo indeterminato nel Contratto Privatistico per il Personale Ausiliario e di Supporto Operativo del 21 febbraio 1992 e successive modifiche ed integrazioni ed inquadrati su PDR sino al III grado non oltre il 1° luglio 2022, in linea con quanto previsto dalla lettera B) del Capo II, Sezione II dell'Allegato 1 all'Accordo di Stabilizzazione, nonché i dipendenti inseriti nella Prima Fascia del personale precario esterno di cui al detto Accordo di Stabilizzazione;

e) utile ricollocazione: la riassegnazione del dipendente su medesimo PDR o su PDR di pari grado con la conseguente attribuzione di mansioni che, per quantità, qualità e livello di diligenza e responsabilità richiesti, risultino coerenti con la declaratoria del PDR. La ricollocazione su PDR di pari grado implica l'accertamento – preventivo e/o successivo - da parte del datore di lavoro pubblico del possesso, in capo al personale interessato, dei requisiti, conoscenze e competenze necessari in relazione alla declaratoria del PDR;

f) inquadramento: consolidamento, in via definitiva, del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel pertinente PDR, a seguito di positivo superamento del periodo di prova;

g) articolazione organizzativa (AO): il settore, servizio, area, divisione, unità organizzativa (semplice e complessa) della singola Azienda Autonoma di Stato o del singolo Ente del Settore Pubblico Allargato;

h) unità organizzativa (UO): gli uffici di cui all'articolo 6 della Legge 31 luglio 2009 n.105 descritti nell'Allegato A alla Legge 5 dicembre n.188 e successive modifiche;

i) datore di lavoro pubblico: il Settore Pubblico Allargato complessivamente inteso;

l) datore di lavoro pubblico settoriale: ciascun Ente dotato di personalità giuridica del Settore Pubblico Allargato ovverosia la Pubblica Amministrazione, l'Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici (AASLP), l'Azienda Autonoma di Stato per i Servizi Pubblici (AASS), l'Università

degli Studi della Repubblica di San Marino (UNIRSM), il Comitato Olimpico Nazionale Sammarinese (CONS), l'Ente Autorità per l'Aviazione Civile e la Navigazione Marittima (AACNM), l'Istituto per la Sicurezza Sociale (ISS);

m) stabilizzazione: la trasformazione di rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, quale modalità speciale di accesso al pubblico impiego alternativa al concorso;

n) gravi motivi familiari: sussistenza in capo a parenti di primo grado in linea retta (genitori e figli), secondo grado in linea retta (nipoti/nonni) o di secondo grado in linea collaterale (fratelli) o affini di primo grado (suoceri o figlio del coniuge) o in capo al coniuge o convivente o soggetto unito civilmente, di gravi patologie, permanenti e temporanee che richiedono l'assistenza continuativa del familiare, certificate dall'Istituto per la Sicurezza Sociale (ISS) oppure, nel caso di familiare residente fuori territorio, certificate da medico curante del familiare medesimo.

CAPO II- PARTE NORMATIVA GENERALE

Art. 2
(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni del presente CCLPI si applicano a tutti i dipendenti del Settore Pubblico Allargato nonché ai dipendenti di Poste San Marino S.p.a. con rapporto di impiego pubblico, a prescindere dallo status/inquadramento nel nuovo o nel vecchio regime, ad esclusione:

a) degli appartenenti al Corpo Accademico di UNIRSM, sino alla riforma dell'Ente Pubblico medesimo;
b) del personale docente dell'Istituto Musicale Sammarinese (IMS);
c) dei salariati dell'AASLP;
d) dei Segretari di Stato e del personale politico delle Segreterie di Stato;
e) dei Magistrati, in relazione ai quali si applica l'articolo 10, comma 32 della Legge 23 dicembre 2022 n.171.

2. Le disposizioni a contenuto normativo del presente CCLPI si applicano al personale il cui rapporto di lavoro e la cui retribuzione siano stabiliti da norme di legge o da atti avente forza di legge (agenti e graduati dei Corpi di Polizia ad ordinamento militare, Dirigenti, Dirigenza Medica, Avvocati dello Stato, funzionari diplomatici) in quanto compatibili con le norme speciali di riferimento. Al suddetto personale, non si applicano le disposizioni relative al trattamento retributivo del presente CCLPI.

3. Gli importi delle retribuzioni e compensi relative ai dipendenti di cui al comma 2 nonché dei Segretari di Stato e del personale politico delle Segreterie di Stato sono modificati con legge od atto avente forza di legge, anche in relazione ai contenuti del presente CCLPI.

4. Le OOSS sono informate delle modifiche relative al trattamento retributivo dei dipendenti di cui al comma 2, ad esclusione di quelle concernenti gli agenti e funzionari dei Corpi di Polizia ad ordinamento militare.

Art. 3
(Relazioni Sindacali)

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità e richiamando gli impegni assunti nel "Protocollo d'intesa tra Governo e OOSS sulle relazioni sindacali allegato al Contratto di Lavoro 2001/2004", le Parti confermano la volontà di costruire relazioni stabili tra il datore di lavoro pubblico e le OOSS

che siano 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. Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di ridefinire le competenze della Rappresentanza Sindacale (RS) stabilite dall'Allegato H della Legge 22 dicembre 1972 n.41 e successive modifiche "Legge organica per i dipendenti dello Stato" (in seguito, per brevità, LO).

3. Le Parti concordano che le tematiche di cui ai commi 1 e 2 saranno oggetto di concertazione fra le Parti e verranno disciplinate mediante successivo Accordo entro il primo semestre dell'anno 2024; nell'ambito di tale Accordo sarà, altresì, regolata la tematica di cui all'articolo 14, comma 3 della Legge 9 maggio 2016 n.59 relativa al distacco di lavoratore del Settore Pubblico Allargato presso le OOSS. Ai fini del presente comma, si intende per "lavoratore distaccato presso le OOSS", il lavoratore che, pur conservando il rapporto di lavoro alle dipendenze del Settore Pubblico Allargato, abbia interrotto temporaneamente il servizio e presti la propria attività presso le OOSS, in forza dell'utilizzo, in tutto o in parte, del monte ore previsto a titolo di permesso sindacale retribuito per ciascuna delle OOSS, sulla base della contrattazione collettiva.

Art. 4

(Quota di servizio, applicazione della Legge n.59/2016 e aliquota Fondo Servizi Sociali)

1. Le Parti concordano che, per il periodo di validità del presente CCLPI, la misura della quota di servizio di cui all'articolo 38, comma 2, della Legge n.59/2016 permanga invariata. L'ammontare della quota stessa è, pertanto, fissato in un importo pari allo 0,40% della retribuzione mensile o annua lorda percepita da ogni lavoratore decurtata degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, delle indennità di fine servizio o formule equipollenti, delle indennità di perdita moneta, di trasporto, di vestiario e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

2. Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decida di aderire nuovamente al finanziamento delle OOSS, dovrà farne richiesta alle stesse che provvederanno a darne informazione al datore di lavoro pubblico, ai sensi della sopra richiamata Legge n.59/2016.

3. Per la durata del presente CCLP l'aliquota per Fondo Servizi Sociali (FSS) è confermata nella misura dell'1%.

Art. 5

(Orario di lavoro contrattuale ed orario di servizio giornaliero)

1. Le Parti concordano sulla revisione dell'attuale regolamentazione relativa all'orario di lavoro contrattuale e dell'orario di servizio giornaliero, adottando nuovi modelli da definirsi sulla base delle disposizioni di seguito indicate.

2. Le Parti confermano e concordano che:

a) l'orario di lavoro contrattuale ordinario è di 36 ore settimanali e viene normalmente distribuito:
   1) in 5 giorni lavorativi;
   2) per determinati settori e/o PDR: in 5 o 6 giorni lavorativi;
   3) per le lezioni curricolari del personale docente: in 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì presso le UO Scuola dell'Infanzia, Scuola Elementare e Centro di Formazione Professionale e dal lunedì al sabato presso le UO Scuola Media e Scuola Superiore. I docenti sono, inoltre,

tenuti all'effettuazione delle ore di lavoro previste per attività extra-didattiche dalle norme speciali regolatrici del loro rapporto di lavoro;

b) l'orario di servizio giornaliero ordinario è quello che risulta per ogni giorno della settimana dal modello di distribuzione settimanale delle 36 ore in vigore nelle diverse UO ed AO. La giornata convenzionale di lavoro è di 7 ore e 12 minuti. Gli ordinari orari di servizio giornaliero sono individuati negli ALLEGATI 1, SUB 1 ISS e SUB 1 AASS che hanno natura e valore esclusivamente ricognitivi degli orari attualmente osservati nel Settore Pubblico Allargato e di cui le OOSS prendono atto, concordando che, in caso di eventuale difformità rispetto alla situazione vigente alla data di sottoscrizione del presente CCLPI, la DGFP provvederà - previa comunicazione alle OOSS – a rettificare eventuali errori presenti nelle tabelle medesime, allo scopo di allinearne i contenuti agli orari effettivamente applicati. Gli ordinari orari di servizio giornaliero saranno eventualmente dettagliati ed integrati, con riferimento a specifiche UO e settori, mediante contrattazione integrativa da concludersi entro il primo semestre dell'anno 2024. Nell'ambito di tale contrattazione integrativa saranno consolidate le vigenti disposizioni relative alla gestione delle presenze ed alle uscite per motivi personali nonché saranno eventualmente dettagliate le disposizioni relative alla pausa breve ed alla pausa pranzo di cui ai successivi commi 4 e 5, nonché quelle concernenti la gestione della flessibilità di cui al seguente articolo 6;

c) l'orario di apertura al pubblico è stabilito dal datore di lavoro pubblico secondo le necessità del servizio reso dall'UO od AO interessata. Le variazione dell'orario di apertura sono oggetto di informazione alle OOSS mentre le variazioni dell'orario di apertura che implichino interventi che eccedano i limiti della flessibilità stabiliti dall'articolo 6 sono oggetto di contrattazione con le OOSS come previsto al comma 5 del medesimo articolo.

3. Le Parti concordano che il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e che l'orario di ingresso è, di norma e fatte salve le esigenze di servizio, flessibile in entrata ed uscita, nella fascia oraria alle ore 8:00 alle ore 8:30, secondo quanto indicato nella contrattazione integrativa prevista al comma 2, lettera b). Il datore di lavoro pubblico ha facoltà di non consentire la flessibilità in entrata ed in uscita laddove ciò sia necessario per garantire la piena operatività del servizio, l'apertura e chiusura di sedi, nonché l'apertura e chiusura di sportelli al pubblico secondo gli orari definiti.

4. Le Parti concordano che qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 7 ore e 12 minuti, i dipendenti – a rotazione - godano di un intervallo obbligatorio per la pausa pranzo della seguente durata:

a) pari a 1 ora o 45 minuti o 30 minuti, come previsto dagli ALLEGATI 1, SUB 1 ISS e SUB 1 AASS ovvero dall'eventuale contrattazione integrativa prevista al comma 2, lettera b), non compresi nell'orario di lavoro contrattuale e di servizio giornaliero, qualora l'intervallo sia effettuato nelle giornate ordinariamente ad orario "lungo";

b) sino a 30 minuti, compresi nell'orario di lavoro contrattuale e di servizio giornaliero, qualora l'intervallo sia effettuato in giornate nelle quali il superamento delle 7 ore e 12 minuti lavorativi avvenga in forza dell'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui all'articolo 6, fatto salvo quanto previsto in sede di contrattazione di secondo livello.

5. Le Parti concordano, altresì, che in favore dei dipendenti sia riconosciuto il diritto - a rotazione - ai seguenti intervalli facoltativi:

a) sino a 10 minuti per la pausa breve da effettuarsi in ufficio. Tale periodo di pausa breve è compreso nell'orario di lavoro contrattuale e di servizio giornaliero;
b) sino a 30 minuti per la pausa pranzo, qualora l'orario di lavoro giornaliero non sia superiore alle 7 ore e 12 minuti. Il periodo di interruzione del servizio motivato da tale pausa pranzo è oggetto di recupero da effettuarsi nella medesima giornata e senza incidere sul monte ore di cui all'articolo 6, comma 1, fatto salvo quanto previsto in sede di contrattazione di secondo livello.

6. In relazione al personale su PDR sanitari, socio-sanitari e tecnico-sanitari del Dipartimento Ospedaliero, del Dipartimento Socio-Sanitario, della UOC Farmaceutica permangono valide le disposizioni sull'orario di lavoro contrattuale, di servizio giornaliero od a turni attualmente in vigore nelle diverse AO e moduli funzionali che potranno essere riviste al fine di consentire il miglior svolgimento delle attività di servizio, tramite contrattazione di secondo livello. Tramite contrattazione di secondo livello potranno essere definite disposizioni sull'orario di lavoro particolari anche per il Dipartimento di Prevenzione, oltre a quelle già vigenti per il personale in servizio su posti/PDR di Necroforo e di Veterinario.

7. A chiarimento delle disposizioni attualmente applicate nel Settore Pubblico Allargato, le parti concordano, ad integrazione dell'articolo 60 della LO e successive modifiche, che nei confronti dei dipendenti che siano tenuti a prestare servizio ordinario da eseguirsi in ore notturne, la domenica e in giornate festive, siano riconosciute le seguenti maggiorazioni:
a) 25% per servizio ordinario da eseguirsi in ore notturne dalle ore 22:00 alle ore 6:00;
b) 25% per servizio ordinario da eseguirsi la domenica o in giorni considerati festivi che cadono nella giornata di domenica, ad esclusione del 25 dicembre;
c) 200% per servizio ordinario da eseguirsi in giorni considerati festivi infrasettimanali con riferimento alle festività religiose, nazionali e civili. Tale maggiorazione è individuata nella predetta misura in ragione dell'effettiva e costante applicazione del detto istituto presso l'ISS e, pertanto, consolida per tutto il Settore Pubblico Allargato la situazione di fatto ivi esistente;
d) 200% per servizio ordinario da eseguirsi il 25 dicembre ancorché cada di domenica.

8. E' fatto salvo quanto stabilito per l'UO Corpo di Polizia Civile dalla delibera congressuale n.33 del 21 settembre 1992.

Art. 6
(Flessibilità e lavoro straordinario)

1. Le Parti concordano che l'orario di lavoro contrattuale di 36 ore settimanali possa essere realizzato - nella singola UO, nella specifica Sezione di UO, nella singola AO e per uno o più PDR nonché per il singolo dipendente - oltre che secondo l'articolazione ordinaria di cui al precedente articolo 5, come media su un arco temporale plurisettimanale, mensile, semestrale, annuale. La variazione rispetto all'orario di lavoro contrattuale ordinario ed all'orario di servizio giornaliero ordinario conseguente all'applicazione della flessibilità e del lavoro straordinario di cui al presente articolo non potrà superare complessivamente le 140 ore annuali - di cui 20 limitatamente alla durata del presente CCLPI - e potrà tradursi nelle seguenti forme di flessibilità:
a) flessibilità programmata a recupero, come regolata dal successivo articolo 6-*bis*;
b) flessibilità straordinaria a recupero, come regolata dal successivo articolo 6-*ter*;
c) lavoro straordinario di cui agli articoli 35, terzo comma, e 61 della LO, come regolato dal successivo articolo 6-*quater*.

2. Il carico orario giornaliero e settimanale sarà, pertanto, differenziato in aumento o diminuzione rispetto all'orario di servizio ordinario nell'arco dell'anno in ragione della maggiore o minore attività.
3. La "flessibilità programmata" e la "flessibilità straordinaria a recupero" sono gestite nel rispetto dei seguenti limiti che possono essere superati solo con il consenso del/i dipendente/i interessato/i e, comunque, entro il limite massimo delle 44 ore settimanali, in linea con l'articolo 16, primo comma, della Legge n.7/1961. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 5, commi 4 e 5, la prestazione lavorativa non può, senza il predetto consenso del dipendente, essere superiore a:
a) 3 ore e 45 minuti, oltre l'orario di lavoro giornaliero ordinario nelle giornate ad orario "breve";
b) 1 ora, oltre l'orario di lavoro giornaliero ordinario nelle giornate ad orario "lungo";
c) per la sola "flessibilità straordinaria a recupero", 7 ore e 12 minuti nei giorni festivi previsti (civili, religiosi e nazionali) e nei giorni di riposo settimanale;
d) 39 ore settimanali. Per le attività stagionali, concentrate in 3/4 mesi all'anno, il suddetto limite è elevato a 42 ore settimanali, articolate sia su 5 che su 6 giorni, dal lunedì alla domenica con 1 o 2 giorni di riposo infrasettimanale.
4. Fermo restando il principio che la prestazione lavorativa in regime di "flessibilità straordinaria a recupero" ed in regime di "lavoro straordinario" può, entro i limiti stabiliti dai superiori commi, essere disposta dal competente Dirigente, quest'ultimo è tenuto, per quanto possibile, a privilegiare l'effettuazione di tale prestazione su base volontaria.
5. Il superamento del tetto massimo di 140 ore annue complessive di flessibilità nonché dei limiti e termini sopra concordati relativamente alla gestione della "flessibilità" è oggetto di contrattazione di secondo livello con le OOSS, fermo restando che l'orario settimanale non può superare le 44 ore, in linea con l'articolo 16, primo comma, della Legge n.7/1961.
6. In relazione al Dipartimento Ospedaliero, al Dipartimento Socio-Sanitario ed alla UOC Farmaceutica ed ai PDR di Necroforo e di Veterinario presso il Dipartimento di Prevenzione nonché dell'UO Corpo di Polizia Civile, restano, valide le disposizioni relative alla flessibilità attualmente in vigore nelle diverse AO e moduli funzionali, fermo restando la possibilità di definire deroghe nell'ambito di applicazione della normativa sull'orario di lavoro e al fine di consentire il miglior svolgimento delle attività di servizio, tramite contrattazione di secondo livello.

Art. 6-*bis*

(Flessibilità programmata a recupero)

1. La "flessibilità programmata a recupero" è volta a:
a) ottimizzare i processi e i servizi legati alla stagionalità, rispetto ai carichi di lavoro, per ampliare l'arco temporale di fruibilità dei servizi, e/o per contenere al massimo il ricorso allo straordinario;
b) far fronte con tempestività alla domanda di servizi e/o a periodi di massima attività nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative.
2. La gestione della "flessibilità programmata a recupero" è oggetto di informazione alle OOSS nel rispetto della seguente procedura:
a) nel caso descritto al comma 1, lettera a): il ricorso all'orario flessibile avviene ordinariamente su programmazione annuale o semestrale, tenendo conto della programmazione dei congedi ordinari. La Direzione Generale della Funzione Pubblica (DGFP) o, su delega della DGFP medesima, il Dirigente dell'UO/AO interessata, deve indire riunione con la Rappresentanza Sindacale o, in sua assenza, con i dirigenti sindacali delle Federazione di Pubblico Impiego delle

OOSS, nella quale illustrare nel dettaglio le motivazioni del ricorso all'orario flessibile e le modalità. A seguito dell'incontro, la DGFP o il Dirigente dell'UO/AO provvederà ad informare tutti i lavoratori interessati ed a formalizzare il calendario con il nuovo schema orario di lavoro;

b) nel caso descritto al comma 1, lettera b): la DGFP o, su delega della DGFP medesima, il Dirigente dell'UO/AO interessata, deve indire una riunione, con la Rappresentanza Sindacale o, in sua assenza, con i dirigenti sindacali delle Federazione di Pubblico Impiego delle OOSS, nella quale illustrare nel dettaglio le motivazioni del ricorso all'orario flessibile e le modalità. A seguito dell'incontro, la DGFP o il Dirigente dell'UO/AO provvederà ad informare tutti i lavoratori interessati ed a formalizzare - almeno quindici giorni prima della sua applicazione - il calendario con il nuovo orario di lavoro. La procedura dovrà esaurirsi entro il termine sopra indicato, decorso il quale si applicherà il nuovo schema orario.

Art. 6-*ter*

(Flessibilità straordinaria a recupero)

1. Le Parti concordano, inoltre, che – al di fuori delle esigenze che determinino la rimodulazione programmata dell'orario di lavoro contrattuale e dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'articolo 6-*bis* sia prevista la possibilità per il datore di lavoro pubblico di attivare una "flessibilità straordinaria a recupero" nei confronti di uno o più dipendenti della singola UO, della specifica Sezione di UO e della singola AO, per fare fronte ad imprevisti, eccezionali e transitori aumenti dei carichi di lavoro, anche legati a scadenze lavorative particolarmente vincolanti e stringenti, connotati dalla temporaneità e non preventivamente pianificabili.
2. La gestione della "flessibilità straordinaria a recupero" è soggetta alle seguenti disposizioni:

a) le ore di flessibilità saranno recuperate alla pari - fatto salvo quanto previsto alla lettera b) - entro gli 8 (otto) mesi successivi all'effettuazione delle ore di lavoro aggiuntive. Le ore in flessibilità positiva sono recuperate dal dipendente in accordo con il Dirigente e possono essere recuperate su richiesta del dipendente anche qualora lo stesso non abbia usufruito dei permessi straordinari retribuiti spettantigli. Il/i dipendente/i interessato/i è/sono tenuto/i a richiedere il recupero del monte ore in flessibilità straordinaria entro il superiore termine, sulla base di uno schema orario di recupero programmato, concordato con il competente Dirigente al fine dell'autorizzazione. In caso contrario il recupero avverrà sulla base di schema orario di recupero definito dal Dirigente tramite il quale sia regolamentata la riduzione dell'orario di lavoro in ragione del "credito orario" maturato in flessibilità. Qualora per esigenze del datore di lavoro pubblico non sia possibile garantire al/ai dipendente/i il recupero nelle modalità originariamente programmate nel predetto schema orario di recupero, il Dirigente dovrà informarne la Rappresentanza Sindacale, ove esistente, ed il/i dipendente/i, di norma, 10 (dieci) giorni prima della variazione dei termini del recupero, fatto salvo quanto previsto alla lettera c);

b) le ore effettivamente svolte in eccedenza rispetto all'ordinario orario di servizio giornaliero sono recuperate alla pari, fatto salvo, il pagamento, per il lavoro in flessibilità effettuato in orario notturno o in giornate festive o di riposo settimanale, delle sole maggiorazioni previste dall'articolo 61 della LO determinate come di seguito:
   1) 50 % in caso di eccedenza oraria prestata in ore notturne dalle ore 22:00 alle ore 6:00;
   2) 100% in caso di eccedenza oraria prestata nei giorni considerati festivi e nei giorni di riposo settimanale; in accordo con il dipendente, l'eccedenza oraria può essere recuperata, in

alternativa al percepimento della predetta maggiorazione prevista, raddoppiando le ore a recupero spettanti al dipendente;

c) qualora non sia possibile garantire il recupero integrale entro il predetto termine di 8 (otto) mesi, la DGFP, verificata la sussistenza di motivate cause contingenti determinanti tale impossibilità di recupero, autorizza, su scelta del dipendente:
   1) la posticipazione del termine per il recupero, con la redazione da parte del Dirigente competente di un nuovo schema orario di recupero, con le modalità sopra descritte, oppure,
   2) la corresponsione della retribuzione prevista per il lavoro straordinario nei termini e limiti previsti all'articolo 6-*quater*, comma 2. In assenza delle adeguate cause giustificative previste nell'alinea della presente lettera c), qualora si sia proceduto al pagamento di ore di lavoro straordinario, sussiste la responsabilità amministrativa e disciplinare del Dirigente competente.

3. La "flessibilità straordinaria a recupero" è applicata anche in relazione a prestazioni lavorative effettuate con orario di lavoro contrattuale ordinario a turni secondo i termini speciali definiti con contrattazione di secondo livello. La contrattazione di secondo livello terrà conto del carico orario legato alla gravosità di tale articolazione oraria.

Art. 6-*quater*

(Prestazioni di lavoro straordinario)

1. Le Parti concordano che il riconoscimento del "lavoro straordinario" in favore del dipendente possa avvenire esclusivamente in relazione a prestazioni non gestibili tramite la "flessibilità straordinaria a recupero", secondo quanto già indicato al superiore articolo 6-*ter*, comma 2, lettera c), numero 2). Le ore effettivamente svolte in eccedenza rispetto all'orario di lavoro contrattuale non sono, perciò, recuperate.

2. A modifica dell'articolo 37, secondo comma, della LO il "lavoro straordinario" non potrà eccedere le 60 ore annuali per ciascun dipendente che potranno essere elevate a 90 ore annuali su autorizzazione della DGFP al fine di garantire l'operatività di particolari servizi. Tale monte ore di "lavoro straordinario" potrà essere definito dal competente Dirigente/Direttore con funzioni di Capo del Personale in termini di limite cumulativo massimo per l'UO od AO interessata da suddividersi fra i dipendenti interessati secondo le esigenze del servizio e privilegiando il principio di rotazione. Per il Dipartimento Ospedaliero e l'UO Corpo di Polizia Civile permane il limite di 120 ore di "lavoro straordinario" autorizzabile.

3. Per le prestazioni giornaliere di "lavoro straordinario" – che, comunque, devono garantire almeno 11 ore di riposo considerato anche l'ordinario orario di lavoro - sono previste, in aggiunta al riconoscimento della retribuzione oraria relativa alle ore effettivamente svolte, le seguenti maggiorazioni:

a) 25 % per coloro che sono chiamati a prestare lavoro straordinario in ore diurne, ancorché di domenica qualora lavorativa per servizio ordinario, oltre il normale orario giornaliero;
b) 50 % per coloro che sono chiamati a prestare lavoro straordinario in ore notturne dalle ore 22:00 alle ore 6:00;
c) 100% in caso di lavoro straordinario prestato nei giorni festivi previsti (civili, religiosi e nazionali) e nei giorni di riposo settimanale;
d) 200% in caso di lavoro straordinario prestato nel giorno di Natale, ancorché cada di domenica.

4. La programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro contrattuale non può essere attivata in regime di "lavoro straordinario".

Art. 7

(Flessibilità programmata a recupero distribuita su 4 giorni settimanali)

1. Le Parti concordano, che, per particolari esigenze organizzative dell'Amministrazione, con contrattazione integrativa al presente Accordo, la "flessibilità programmata a recupero" di cui all'articolo 6-*bis*, possa essere attuata anche prevedendo, per determinati periodi dell'anno, l'effettuazione della prestazione lavorativa distribuita su 4 giorni settimanali.

Art. 8

(Regime speciale di flessibilità per determinate UO)

1. Le Parti concordano che, in ragione delle peculiari caratteristiche organizzative della prestazione di lavoro richiesta che implica un elevato grado di flessibilità non previsto in altre UO della Pubblica Amministrazione, sia istituita una nuova voce retributiva, dell'importo mensile definito nei pertinenti Allegati al presente CCLPI, corrisposta per tredici mensilità all'anno pensionabile e non liquidabile, in favore dei dipendenti, delle seguenti UO che prestino la propria attività, dopo le ore 20:00 e nei giorni festivi e di riposo settimanale, sulla base della programmazione definita dal Dirigente o di esigenze sopravvenute ed impreviste:

a) UO Ufficio Segreteria Istituzionale;
b) Personale amministrativo del Cerimoniale Diplomatico;
c) UO Servizio di Protezione Civile.

2. Il regime speciale di flessibilità di cui al presente articolo si applica anche alla UO Corpo di Polizia Civile in ragione delle proprie finalità istituzionali e senza riconoscimento di voci retributive aggiuntive rispetto a quelle già corrisposte in forza di precedente contrattazione collettiva o di deliberazioni del Congresso di Stato. I turni di lavoro degli agenti e funzionari di polizia sono definiti dal Comandante del Corpo in regime di flessibilità speciale, con variabilità legata alla garanzia della funzionalità delle varie attività e senza schemi orari fissi di servizio giornaliero.

3. Resta, comunque, ferma l'applicazione in favore dei dipendenti delle UO di cui al comma 1 delle maggiorazioni di cui all'articolo 6-*ter*, comma 2, lettera b), ed eventualmente del "lavoro straordinario" di cui all'articolo 6-*quater*, comma 3.

4. Per l'UO Ufficio Segreteria Istituzionale le pattuizioni di cui ai commi 1 e 3 superano quanto previsto dall'articolo 4, comma 2 dell'Allegato B al Decreto Delegato n.162/2021 come modificato dall'articolo 13 del Decreto Delegato 24 gennaio 2022 n.10. Con riferimento al PDR di Operatore Servizi Istituzionale (OPSI), resta ferma la corresponsione di n.120 ore di "lavoro straordinario" annuali retribuite al 200%, a riconoscimento della reperibilità, disponibilità e disagio che il servizio comporta nonché la liquidazione della somma forfettaria per 13 mensilità di cui all'articolo 7 del Decreto 10 aprile 1997 n.42 e successive modifiche a compensazione del maggiore orario di lavoro richiesto dal servizio svolto in territorio. E' consentito il recupero alla pari delle eventuali ore di lavoro effettuate oltre le 170 mensili da effettuarsi con le modalità stabilite dal Dirigente dell'UO, fatta salva la maggiorazione del compenso per trasferta ai sensi della Legge 18 marzo 1997 n. 37 e dell'Accordo PA/OOSS del 2 ottobre 1997. L'articolazione della prestazione lavorativa degli OPSI, i periodi di riposo e la durata massima della ore di lavoro effettuabili su base mensile sono definiti

mediante contrattazione di secondo livello, anche allo scopo di garantire la tutela psico-fisica del dipendente.

Art. 9

(Apertura al pubblico nella giornata del sabato)

1. In via sperimentale, le Parti potranno concordare, mediante atto di contrattazione di secondo livello, l'effettuazione di attività lavorativa amministrativa con sportello aperto al pubblico nella giornata del sabato, in variazione rispetto all'ordinario orario di lavoro contrattuale. La sperimentazione non potrà superare n.3 (tre) /4 (quattro) mesi. In tale caso, oltre alla maggiorazione di cui all'articolo 6-*ter*, comma 2, lettera b), numero 2) - sarà riconosciuta ai dipendenti delle UO interessate la medesima componente retributiva aggiuntiva prevista per le UO di cui all'articolo 8. Tale componente retributiva sarà corrisposta per l'uno o più mesi in cui sia prevista l'effettuazione di prestazione amministrativa sabatina.

Art. 10

(Revisione delle norme relative al regime di pronta reperibilità)

1. Le Parti si danno reciproco atto che il regime di pronta reperibilità risponde all'esigenza di assicurare con tempestività lo svolgimento di una determinata attività o l'erogazione di un determinato servizio in presenza di situazioni di urgenza o di altri specifici presupposti o di un particolare evento, qualora non sia possibile, a livello tecnico od organizzativo, oppure non sia conveniente per il datore di lavoro pubblico l'adozione di altre misure organizzative, quali, ad esempio, l'utilizzo della flessibilità programmata e/o straordinaria, l'introduzione di turni di lavoro.
2. L'indennità di reperibilità è, perciò, destinata a remunerare esclusivamente la disponibilità del lavoratore ad assumere prontamente, in caso di necessità, il servizio nonché a compensare il parziale sacrificio al pieno godimento del riposo allo stesso spettante al termine dell'orario di lavoro giornaliero ordinario.
3. Il lavoratore o il gruppo di lavoratori in regime di reperibilità sono obbligati a porsi in condizione di essere prontamente reperiti, al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero ordinario, in vista di una eventuale prestazione lavorativa e, ove se ne determini il presupposto, ad assumere il servizio entro un ragionevole arco di tempo dal momento della chiamata.
4. Le parti concordano un monte ore massimo di prestazioni svolte in regime di pronta reperibilità di 120 ore all'anno.
5. Le Parti confermano e concordano – fatto salvo quanto previsto all'articolo 2, comma 2, - che:

a) il regime di pronta reperibilità decorre dal termine dell'orario di lavoro giornaliero ordinario e perdura a copertura dell'orario definito dal competente Dirigente;
b) il lavoro in reperibilità decorre dall'orario contrattuale giornaliero e lo svolgimento del servizio di reperibilità è definito a cadenza mensile, bimestrale, ecc. e, comunque, sulla base delle esigenze di servizio e può essere previsto anche per tutta la durata dell'anno (365 giorni), nei limiti sotto indicati;
c) il lavoratore in servizio con orario di lavoro giornaliero pieno può essere collocato in reperibilità per un massimo di 15 giorni in un mese; tale limite è elevabile mediante contrattazione di secondo livello;

d) la reperibilità si articola ordinariamente in turni continuativi, non frammentabili, per un massimo di 12 ore diurne o notturne, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi; tale limite orario è superabile, mediante contrattazione di secondo livello, sino alla copertura totale delle 24 ore giornaliere per particolari mansioni;

e) i turni di reperibilità possono, per esigenze straordinarie, essere modificati in accordo tra i dipendenti interessati ed il superiore gerarchico, garantendo la copertura della reperibilità;

f) le ore di effettivo servizio eseguite a seguito di chiamata del lavoratore in regime di pronta reperibilità, nella misura massima di cui al comma 4, sono retribuite quale prestazione di "lavoro straordinario" e non rientranti nel limite di cui al superiore articolo 6-*quater*, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione di secondo livello;

g) le chiamate in reperibilità di durata inferiore alle n.2 (due) ore sono, comunque, retribuite come "lavoro straordinario" per due ore. Le eventuali ulteriori chiamate in reperibilità del dipendente effettuate nell'intervallo temporale delle suddette prime due ore, non comportano ulteriore remunerazione rispetto a quella corrisposta per tali due ore;

h) le ore di effettivo servizio prestate oltre le predette due ore sono retribuite per l'eccedenza oraria effettivamente svolta;

i) in alternativa alla remunerazione quale prestazione di "lavoro straordinario", il lavoratore interessato può richiedere che le ore effettivamente lavorate a seguito di chiamata in reperibilità siano gestite tramite l'istituto della "flessibilità straordinaria a recupero" ai sensi del superiore articolo 6-*ter* e con le maggiorazioni ivi indicate al comma 2, lettera b). In questo caso le ore effettuate in "flessibilità straordinaria a recupero" non rientrano nel limite massimo di cui all'articolo 6;

l) ai dipendenti in regime di pronta reperibilità che svolgano interventi in straordinario notturno nella fascia oraria 22:00 – 06:00 per una durata pari o superiore alle 4 ore anche se discontinue, è riconosciuto, su richiesta, un giorno di riposo da recuperare, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione di secondo livello;

m) laddove il periodo di reperibilità copra la giornata di domenica o, secondo il turno assegnato, la giornata di riposo settimanale, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo da recuperare; ciò anche nel caso in cui non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa durante il periodo in cui lo stesso risultava in regime di pronta reperibilità. E' fatta salva la diversa volontà del dipendente;

n) non possono essere collocati al servizio di reperibilità i dipendenti legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal CCLPI (ad esempio: malattia, permesso, congedo, aspettativa, ecc.);

o) fermo restando il principio che la collocazione in regime di pronta reperibilità non avviene su base volontaria, essa avverrà, comunque, a seguito di programmazione concordata con i dipendenti interessati;

p) i dipendenti in regime di pronta reperibilità debbono giungere in servizio entro 30 minuti dalla chiamata; eventuale deroga, sino al massimo di 1 (una) ora, è autorizzata dal Dirigente/Direttore con funzioni di Capo del Personale per particolari prestazioni ed interventi straordinari la cui efficacia è comunque garantita senza apportare danni a persone, beni ed attività istituzionali;

q) ai dipendenti in regime di pronta reperibilità non si applica l'istituto della "flessibilità straordinaria a recupero". Deroghe a tale prescrizione possono essere previste in accordo fra il/i dipendente/i interessato/i ed il Dirigente competente, il quale ultimo, è, comunque, tenuto ad applicare l'eventuale flessibilità straordinaria a recupero, concordata con il dipendente, in orari in cui il dipendente medesimo non svolga servizio in regime di pronta reperibilità.

6. Con contrattazione di secondo livello sono:

a) censiti e ridefiniti i servizi od aree di attività in relazione ai quali si applichi il regime di pronta reperibilità;

b) previsti e regolati i casi in cui i dipendenti in regime di pronta reperibilità in relazione al servizio/area di attività di riferimento individuato ai sensi della lettera a) possano essere chiamati ad assumere il servizio anche per interventi legati alla custodia di edifici e sedi pubbliche nonché alla prevenzione e gestione del rischio incendio in tali sedi. La contrattazione di secondo livello di cui alla presente lettera b) supererà quanto previsto dalle delibere congressuali n.17 del 28 dicembre 2000 e n.32 del 22 dicembre 2006;

c) determinati il numero massimo di turni mensili da assegnare a ciascun dipendente, che terrà conto non solo del principio della necessaria rotazione tra i dipendenti interessati, ma anche della necessità di garantire una giusta alternanza con riferimento alle domeniche e alle festività infrasettimanali civili e religiose;

d) indicate la durata minima e massima del singolo periodo di reperibilità;

e) stabilite le modalità e i termini entro cui il Dirigente competente:

1) individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno del regime di pronta reperibilità, definendo gli orari del suddetto regime, le categorie e i profili di ruolo dei lavoratori interessati che debbono essere in possesso delle competenze specifiche richieste in caso di intervento in regime di pronta reperibilità;

2) predispone apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare nell'ambito delle attività di competenza, qualora non già presente;

3) concorda eventuali deroghe alle prescrizioni di cui al comma 5, lettere d), f) e m).

Art. 11

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Le Parti, al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze della persona e che tengano conto delle esigenze del datore di lavoro pubblico, concordano di confermare la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale *(part-time orizzontale)* regolata dalle norme in vigore come di seguito integrata. Per orario a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario di lavoro contrattuale ridotto pari a 18 o 24 o 30 ore settimanali soggetto a preventiva autorizzazione da parte del datore di lavoro pubblico e attivabile solo laddove non sia prevista la sostituzione o la variazione, non giustificata da altre motivazioni, del fabbisogno dell'UO od AO interessata.

2. La conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in capo a lavoratori con rapporto a tempo determinato, avviene previa autorizzazione del competente Dirigente, ad esclusione dell'attivazione del part-time di cui all'articolo 32 (di seguito part-time *post partum)* della Legge 14 settembre 2022 n.129 *Interventi a sostegno della famiglia* che il/la lavoratore/trice ha diritto di godere e che, pertanto, sono soggetti a mera comunicazione da parte del/della lavoratore/trice. La conversione, il diniego o il differimento della trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono motivati dal competente Dirigente entro il termine massimo di 15 giorni dalla richiesta e comunicati all'ufficio preposto alla gestione del personale.

3. Il Dirigente che autorizzi la predetta conversione da tempo pieno a tempo parziale non può richiedere la sostituzione, se non in caso di part-time *post partum* e di deroga motivata concessa dalla DGFP e trasmessa alle OOSS.

4. Il Dirigente potrà anche concordare con il/i dipendente/i interessato/i il differimento della predetta conversione.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è attivato sulla base delle seguenti prescrizioni:

a) possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori già occupati – sia in ruolo/a tempo indeterminato che a tempo determinato – nonché, in conformità a quanto previsto dall'articolo 4, primo comma, lettera b) della Legge 20 novembre 1987 n.138, di instaurare *ab origine* il rapporto di lavoro a tempo parziale per dipendenti da assumere su PDR ad orario ridotto secondo le previsioni del Fabbisogno Generale. L'instaurazione *ab origine* di rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista anche con riferimento alle posizioni di Dirigente Medico, mediante assunzione a *part-time* i cui termini sono definiti nel contratto individuale di lavoro di cui all'articolo 5 della Legge 6 novembre 2018 n.139 ed in conformità a Regolamento adottato dal Comitato Esecutivo (CE) dell'ISS; resta fermo, ai soli fini previdenziali, quanto previsto dall'articolo 1, comma 4° della medesima Legge n.138/1987;

b) applicazione per i lavoratori a tempo parziale degli istituti normativi relativi a congedo ordinario, permessi nonché delle voci retributive previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme in vigore, in misura proporzionale rispetto a quanto previsto per i dipendenti ad orario settimanale pieno;

c) applicazione per i lavoratori a tempo parziale, ai fini del calcolo della pensione, dell'articolo 18 della Legge 29 novembre 2022 n.157. Pertanto, per il lavoro part-time a 30 ore settimanali con orario giornaliero pari o superiore ad ore 6, il contributo versato viene considerato come contributo giornaliero intero;

d) volontarietà della scelta relativa alla conversione da tempo pieno a tempo parziale da parte del lavoratore;

e) durata massima del periodo di lavoro a tempo parziale di un anno, rinnovabile. Decorso l'anno di lavoro a tempo parziale, al dipendente è assicurata la possibilità di riassunzione in servizio a tempo pieno sul medesimo PDR di appartenenza e presso la medesima UO od AO;

f) possibilità di rinnovo. Qualora il dipendente intenda rinnovare il lavoro a tempo parziale per un ulteriore anno, è tenuto a richiederlo al competente Dirigente, di norma, prima del sessantesimo giorno antecedente la scadenza del periodo precedentemente autorizzato;

g) reversibilità della prestazione lavorativa da tempo parziale a tempo pieno nella vigenza del periodo oggetto di originaria autorizzazione, sulla base di accordo fra il lavoratore ed il competente Dirigente il quale ultimo nell'assentire la riassunzione in servizio a tempo pieno prima del termine precedentemente definito dovrà tenere particolarmente conto, oltre che dell'organizzazione del servizio *medio tempore* attuata, anche dell'eventuale intervenuta attivazione di sostituzione, garantendo un congruo preavviso al sostituto;

h) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni su PDR a tempo parziale secondo le previsioni del Fabbisogno Generale. Tale trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale avviene nelle

modalità e termini di cui alle superiori lettere d), e), f). Il dipendente a tempo pieno che abbia optato per la copertura di PDR che il Fabbisogno Generale istituisca a tempo parziale conserva la titolarità della posizione di origine a tempo pieno ed in caso di rientro anticipato si applica la precedente lettera g);

i) concessione del lavoro a tempo parziale privilegiando, ove possibile, le seguenti categorie di lavoratori:
   1) persone con disabilità di cui alla Legge 29 maggio 1991 n.71;
   2) genitori o affidatari di figli minori sino ai dodici anni di età;
   3) genitori o affidatari di figli in condizioni di disabilità di qualunque età;
   4) lavoratori membri di nuclei familiari aventi nello stato di famiglia persone con disabilità o non autosufficienti attestata con le modalità definite con direttiva della DGFP;
   5) lavoratori in relazione ai quali sussistano gravi motivi familiari;
l) fatte salve le categorie di cui alla lettera i), concessione e rinnovo del regime a tempo parziale nel rispetto, per quanto possibile in relazione all'organizzazione/attività dell'UO od AO, del principio di rotazione a parità di mansione. La valutazione del competente Dirigente in relazione alle richieste di rinnovo di lavoro a tempo parziale terrà conto delle richieste *medio tempore* intervenute;
m) incompatibilità del lavoro in regime di straordinario con la prestazione a tempo parziale;
n) incompatibilità del lavoro a tempo parziale con l'esercizio di altre prestazioni di lavoro, salvo quanto previsto all'articolo 15, comma 4, per i lavoratori in servizio su PDR istituiti a tempo parziale sino a 24 ore;
o) riconoscimento delle componenti retributive legate a specifici rischi (maneggio denaro) od istituti (reperibilità) limitatamente ai periodi di effettivo servizio.

6. La trasformazione dell'orario contrattuale da tempo pieno a tempo parziale, ad esclusione del part-time *post partum,* non è consentita ai Dirigenti titolari di incarico dirigenziale.

7. L'applicazione del regime a tempo parziale al personale docente ed agli agenti e funzionari di polizia dell'UO Corpo di Polizia Civile – ad oggi non consentito - è soggetto a regolamentazione speciale da definirsi, mediante contrattazione integrativa, entro il 31 maggio 2024.

8. L'articolazione oraria settimanale e l'orario di servizio giornaliero del lavoratore in regime di part-time è definita dal competente Dirigente sulla base delle esigenze di servizio e tenendo conto delle esigenze del dipendente. Il competente Dirigente ha facoltà di variare temporaneamente ed in ragione di sopravvenute esigenze di servizio, circoscritte temporalmente - fermo restando il monte ore settimanale autorizzato - l'estensione e l'articolazione dell'orario lavorativo giornaliero del lavoratore a tempo parziale, dandone preavviso di almeno dieci giorni lavorativi al dipendente; ciò in applicazione dell'istituto della "flessibilità programmata a recupero" di cui all'articolo 6. In caso di part-time *post partum* e di part-time concesso per gravi motivi familiari, la variazione temporanea dell'estensione e dell'articolazione dell'orario lavorativo giornaliero è attuabile esclusivamente se concordata con il dipendente.

9. Le Parti, al fine di garantire orari di lavoro più consoni alle esigenze del lavoratore concordano, altresì, di regolare più dettagliatamente - mediante atto di contrattazione di secondo livello - il rapporto di lavoro a tempo parziale attuato con lo svolgimento dell'attività lavorativa secondo l'ordinario orario giornaliero pieno ma a fronte di un numero ridotto di giorni di lavoro settimanali rispetto a quelli ordinariamente previsti oppure, di un numero ridotto di settimane/mesi lavorati

nel corso del mese/dell'anno *(part-time verticale)*. Nell'ambito della suddetta contrattazione di secondo livello, potranno essere disciplinate forme di *part-time misto* nelle quali vengano combinate le due modalità *orizzontale* e *verticale,* nonché potranno essere previste posizioni a *part-time verticale* esclusivamente per PDR ove non sia necessaria la funzione in periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, sulla base delle previsioni del Fabbisogno Generale.
10. Il rapporto di lavoro prestato in regime di part-time *post partum* di cui all'articolo 32 della Legge n.129/2022 può essere articolato su 18 o su 24 o su 30 ore settimanali. Nel caso di assunzione in servizio da parte di soggetto non già dipendente del Settore Pubblico Allargato che abbia i requisiti per accedere al part-time *post partum o* al part-time per gravi motivi familiari, il periodo di preavviso di sessanta giorni di cui, rispettivamente, all'articolo 32, comma 3 della Legge n.129/2022 e all'articolo 13, comma 2° della Legge 20 novembre 1987 n.138 e successive modificazioni, non si applica.

Art. 12

(Aspettativa per motivi personali)

1. Il dipendente in ruolo o con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha facoltà di richiedere l'accesso all'aspettativa non retribuita per motivi personali.
2. La concessione dell'aspettativa è soggetta ad autorizzazione del competente Dirigente, ad esclusione dell'attivazione dei congedi (ex-aspettative) rientranti fra le misure di sostegno della genitorialità di cui al Capo III e IV della Legge n.129/2022, come specificate dal seguente articolo 13, che il/la lavoratore/trice ha il diritto di fruire e che, pertanto, sono soggetti a mera comunicazione da parte del/della lavoratore/trice. Il diniego o il differimento dell'aspettativa sono motivati.
3. Il Dirigente che autorizzi l'aspettativa per motivi personali, può richiedere la sostituzione del dipendente, anche secondo i termini di cui al comma 4. Ciò a superamento di quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera c) del Decreto Delegato 31 maggio 2022 n.86.
4. Allo scopo di agevolare l'accesso all'aspettativa per motivi personali, le Parti concordano che qualora il dipendente che intenda richiedere l'aspettativa sia disponibile a trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a 18 ore settimanali nei due mesi antecedenti l'inizio dell'aspettativa ed a affiancare/formare nei suddetti due mesi il proprio sostituto allo scopo di un efficace ed efficiente avvicendamento con lo stesso, il Dirigente concederà l'autorizzazione all'aspettativa. La sostituzione attivata nel caso di cui al presente comma sarà per i predetti primi due mesi a tempo parziale a 18 ore settimanali e si trasformerà, a seguito del collocamento in aspettativa del titolare, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
5. Il Dirigente potrà anche concordare con il/i dipendente/i interessato/i il differimento del periodo di aspettativa, anche in ragione di quanto previsto al comma 4.
6. La concessione e gestione dell'aspettativa per motivi personali è sottoposta alle seguenti prescrizioni, fatto salvo quanto previsto al comma 11 per il personale docente:
a) la durata minima è di sei mesi;
b) la durata massima è di tre anni nel quinquennio, con il massimo di sei anni nella carriera lavorativa;
c) la durata effettiva è concordata fra il Dirigente competente ed il lavoratore nel rispetto dei limiti di cui alle lettere a) e b);

d) decorso il periodo di aspettativa definito ai sensi della lettera c), al dipendente è assicurata la possibilità di riassunzione in servizio a tempo pieno sul medesimo PDR di appartenenza e presso la medesima UO od AO;
e) qualora il dipendente intenda rinnovare l'aspettativa oltre il termine di cui alla lettera c) – fatto salvo il rispetto dei termini massimi di cui alla lettera b) – lo stesso, è tenuto a richiederlo al competente Dirigente almeno 30 (trenta) giorni continuativi prima della scadenza del periodo precedentemente autorizzato;
f) la riassunzione in servizio prima del termine, originario o rinnovato, relativo all'aspettativa oggetto di autorizzazione, avviene sulla base di accordo fra il lavoratore ed il competente Dirigente il quale ultimo nell'assentire la riassunzione in servizio dovrà tenere particolarmente conto, oltre che dell'organizzazione del servizio *medio tempore* attuata, anche dell'eventuale intervenuta attivazione di sostituzione, garantendo un congruo preavviso al sostituto. In casi eccezionali e motivati da particolari esigenze organizzative – comportanti rischi di interruzione del servizio o blocco di attività - del datore di lavoro pubblico, il competente Dirigente potrà revocare, previo parere conforme della CPI, con un preavviso di almeno un mese, l'aspettativa ed il lavoratore dovrà riassumere il servizio, prima della scadenza del termine, originario o rinnovato, previsto per l'aspettativa medesima. Nel disporre la revoca dell'aspettativa il datore di lavoro pubblico dovrà attentamente contemperare l'interesse pubblico datoriale con quello del lavoratore; in questo senso, allo scopo di agevolare la riassunzione anticipata in servizio del lavoratore in aspettativa la DGFP potrà disporre deroghe al regime delle incompatibilità con il pubblico impiego, così come integrato all'articolo 15, dettando le opportune prescrizione e potrà essere, altresì, consentita l'assunzione, per il periodo residuo sino al termine originario dell'aspettativa autorizzata, con rapporto di lavoro a tempo parziale;
g) la concessione del periodo di aspettativa avverrà privilegiando, ove possibile, le categorie di lavoratori di cui all'articolo 11, comma 5, lettera i).

7. La concessione, il diniego o il differimento dell'aspettativa non retribuita per motivi personali sono motivati dal competente Dirigente entro il termine massimo di 30 (trenta) giorni dalla richiesta e comunicati all'ufficio preposto alla gestione del personale.

8. Durante il periodo in aspettativa il dipendente conserva il posto di lavoro, non è prevista l'erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari di qualsiasi tipo. Il periodo di aspettativa non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera, né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale.

9. Durante il periodo di aspettativa, non sussistono le incompatibilità previste in materia di pubblico impiego mentre si applicano le norme di cui all'articolo 21 della Legge 5 settembre 2014 n.141 *Codice di condotta per gli agenti pubblici.* Inoltre il dipendente non potrà avviare e svolgere, direttamente o tramite il coniuge, il convivente, i parenti ed affini fino al quarto grado nonché tramite persone con esso associate, attività imprenditoriale (in forma individuale, collettiva o societaria) che comporti:
a) l'instaurazione di rapporti d'affari con l'UO od AO presso la quale il dipendente prestava servizio prima della concessione dell'aspettativa, oppure,
b) lo svolgimento di attività in settori o materie che rientrino nella competenza specifica dell'UO od AO presso la quale il dipendente prestava servizio prima della concessione dell'aspettativa.

10. L'incompatibilità di cui al comma 9 si applica anche nel caso di assunzione di incarichi di amministrazione in società e di svolgimento di attività di lavoro dipendente con funzioni direzionali o direttive presso imprese che ricadano nelle fattispecie di cui alla lettere a) e b) del precedente comma 9.

11. Nei casi di aspettativa per motivi personali e di congedo (ex- aspettativa) per gravi motivi familiari o di congedi (ex- aspettative) legati a misure di cui al precitato Capo III della Legge n.129/2022, la riassunzione in servizio, per il personale docente/educatori, non può avvenire, nei periodi di interruzione delle lezioni (nelle Scuole) e delle attività (nell'UO Nido per l'Infanzia) stabiliti dai rispettivi calendari scolastici, fatto salvo il termine di naturale scadenza del periodo massimo di aspettativa prevista dalle norme; la retribuzione corrisposta al docente nel periodo estivo di interruzione delle lezioni è ridotta in proporzione al periodo di aspettativa goduta nell'anno scolastico di riferimento.

Art. 13

(Congedo per gravi motivi familiari e astensione obbligatoria per maternità)

1. Le Parti concordano che l'accesso al congedo (ex-aspettativa) per gravi motivi familiari previsto dall'articolo 30, comma 1, della Legge n. 129/2022 sia riconosciuto ai dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato anche con riferimento ai gravi motivi familiari di cui all'articolo 1, comma 1, lettera n).
2. L'ufficio preposto alla gestione del personale, qualora il dipendente usufruisca del congedo (ex aspettativa) per gravi motivi familiari, accerta la sussistenza del diritto, acquisendo le valutazioni rilasciate dai medici competenti.
3. La concessione o il diniego del congedo per gravi motivi familiari sono tempestivamente comunicati dall'ufficio preposto alla gestione del personale e comunque entro il termine massimo di 7 (sette) giorni continuativi dalla richiesta.
4. Nel caso di rientro anticipato, il dipendente deve comunicare all'ufficio preposto alla gestione del personale con un preavviso di almeno 15 giorni, la data concordata con il Dirigente, il quale ultimo nell'assentire la riassunzione in servizio dovrà tenere conto dell'eventuale intervenuta attivazione di sostituzione.
5. Le disposizioni di cui ai commi 3, 6, 7, 8 e 9 del precitato articolo 30 della Legge n.129/2022 non si applicano, pertanto, ai dipendenti del Settore Pubblico Allargato che richiedano il congedo (ex aspettativa) per gravi motivi familiari.
6. Con riferimento al disposto di cui all'articolo 35, comma 4 della Legge n. 129/2022, che prevede *"Nel periodo di maternità obbligatoria la lavoratrice può accettare formalmente incarichi lavorativi i quali però restano sospesi fino al termine di tale periodo"*, le Parti confermano che resta salvo il disposto di cui all'articolo 5 del Decreto Delegato 2 agosto 2012 n.110 ove si stabilisce che: *"La titolarità dell'incarico conferito nel periodo di astensione obbligatoria viene assicurata fino ai novanta giorni successivi alla data del parto, fermo restando il periodo massimo di astensione previsto"*.

Art. 14

(Disposizioni in materia di congedo ordinario e permessi)

1. Allo scopo di perseguire obiettivi di equità e di superare le vigenti differenziazioni dei giorni di congedo ordinario (CO) annuali sussistenti sia in ragione delle diverse articolazioni orarie sia in ragione dei differenti regimi regolatori del rapporto di lavoro, le Parti concordano che, a decorrere dal mese di marzo 2024, il CO sia riconosciuto, anziché in giorni, in un monte ore complessivo pari, per tutti i dipendenti, sia inquadrati nel vecchio regime (compreso l'ex CPV) sia nel nuovo regime ed indipendentemente dall'orario di lavoro osservato, in 26 giorni moltiplicati per 7 ore e 12 minuti per ciascun giorno pari a 187 ore e 12 minuti.
2. Il congedo ordinario dovrà essere, perciò, usufruito ad ore a copertura di un periodo lavorativo non inferiore ad un giorno, salve le ore residue derivanti dalla fruizione in giorni del predetto monte ore e fermi restando i periodi massimi effettuabili sino al mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, prorogabile, in casi eccezionali e motivati, sino al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. I periodi massimi effettuabili per il godimento del CO sono aumentati ad otto; tale limite può essere superato in accordo tra Dirigente e dipendente, fatta salva la funzionalità del servizio.
3. Le parti concordano, a modifica dell'articolo 48, comma 1 della LO, che il dipendente abbia diritto al congedo ordinario retribuito, nella seguente misura:
a) 15 giorni lavorativi durante il primo anno di servizio, corrispondente a 108 ore annuali;
b) 20 giorni lavorativi durante il secondo anno di servizio, corrispondente 144 ore annuali;
c) 26 giorni lavorativi dal terzo anno di servizio, corrispondente 187 ore e 12 minuti annuali.
4. La previsione dell'articolo 48, secondo comma della LO relativa all'entità del congedo ordinario prevista per il primo anno di servizio è, altresì, modificata prevedendo come, in caso di rapporto a tempo indeterminato od a tempo determinato di durata presumibile pari o superiore ad un anno o di incarico temporaneo su PDR definitivamente vacante, che il monte ore pari a 108 ore annuali di cui al comma 3 lettera a) sia fruibile, anche interamente, a decorrere dal 61esimo giorno di servizio, sulla base delle ordinarie norme di programmazione del congedo.
5. Parimenti, nei casi di cui al precedente comma 4 (rapporto a tempo indeterminato od a tempo determinato di durata presumibile pari o superiore ad un anno) anche i permessi previsti su base annua dall'articolo 38, comma primo, lettera c) della LO, così come modificato dalla Legge 13 marzo 1991 n.38, e dall'articolo 45 della Legge n.173/2018 – come variato dal successivo comma 11 - sono fruibili interamente e non più a maturazione, a decorrere dal 61esimo giorno di servizio.
6. Qualora il dipendente che abbia usufruito dei diritti di cui ai commi 4 e 5, si dimetta o, comunque, cessi il rapporto di lavoro prima dell'anno di servizio, il congedo ordinario ed i permessi goduti eccedenti rispetto a quelli spettanti - pari a 7,12 ore di congedo ordinario ogni mese di servizio e pari a 7,12 ore di permesso straordinario retribuito ogni 72 giorni di servizio - sono automaticamente trasformati in ritenute sullo stipendio.
7. Il lavoratore a tempo determinato è tenuto ad usufruire dei diritti di cui ai commi 4 e 5 entro il termine di cessazione del rapporto di lavoro previsto dal provvedimento di assunzione.
8. I periodi di godimento del congedo ordinario sono definiti in accordo fra Dirigente competente e lavoratore; variazioni alla programmazione concordata dovranno essere preventivamente assentite dal Dirigente. Il congedo ordinario, potrà essere goduto, previa intesa del dipendente con il Dirigente, anche a seguito di periodi di astensione dal lavoro per malattia.

9. Nel caso in cui si renda necessario posticipare al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento il godimento di congedo ordinario, i periodi di fruizione del suddetto congedo ordinario relativo all'anno precedente sono determinati dal Dirigente, in accordo con il lavoratore, tenuto conto della prioritaria esigenza di non creare disfunzioni al servizio; tale previsione non si applica al personale distaccato presso le Segreterie di Stato in relazione al quale non si applica alcun limite di periodi per la fruizione del monte ore annuale di congedo ordinario.

10. Le Parti concordano, altresì, che a decorrere dal 1 gennaio 2024, è riconosciuto per i permessi straordinari, un monte ore complessivo di 36 ore pari ai 5 giorni attualmente previsti moltiplicati per 7 ore e 12 minuti per ciascun giorno (o 6 giorni per 6 ore per ciascun giorno). Il permesso straordinario è frazionabile e comunque potrà essere usufruito a ore per l'intero orario della giornata lavorativa.

11. Le Parti concordano, altresì, che il monte ore di assenza di cui all'articolo 45, comma 2 della Legge n.173/2018 sia innalzato dalle attuali 12 alle 14 ore e 24 minuti, ferme restando le ulteriori prescrizioni ivi dettate.

12. Le Parti concordano di attivare mediante contrattazione di secondo livello da concludersi entro il 30 giugno 2024 il consolidamento e l'aggiornamento delle regole relative alle modalità di fruizione dei diritti in capo al dipendente con riguardo a tutte le tipologie di permessi e al congedo ordinario.

Art. 15

(Deroghe alle incompatibilità previste per i pubblici dipendenti e pattuizioni interpretative)

1. Le Parti concordano di uniformare il regime delle deroghe alle incompatibilità generali previsto per i pubblici dipendenti dall'articolo 30 della LO a quello stabilito dall'articolo 16 della Legge 31 luglio 2009 n.108.

2. La DGFP può, pertanto, dichiarare compatibile con la posizione di impiego pubblico lo svolgimento di prestazioni, anche remunerate, riferite ad attività scientifiche, artistiche/culturali, artigianali e di docenza/seconda formazione sul lavoro che abbiano caratteristiche di occasionalità e temporaneità nonché non pregiudichino la normale attività lavorativa e che non comportino il percepimento di compensi, oltre ai rimborsi spese documentati, sino alla somma di € 5.000,00 annui rivedibile mediante atto di contrattazione integrativa. Ai fini dell'autorizzazione, la DGFP verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

3. Si considerano, inoltre, compatibili, previa comunicazione ma senza necessità di alcuna autorizzazione da parte della DGFP, lo svolgimento, anche retribuito, di incarichi ed attività consistenti in:

a) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
b) partecipazione a convegni e seminari;
c) incarichi per i quali sia corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
d) attività di formazione diretta ai dipendenti dell'Amministrazione;
e) attività svolte, nell'ambito dello sport dilettantistico presso CONS, FSN, DSA ed Associazioni affiliate, al di fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di cui all'articolo 52, comma 3 della Legge 30 settembre 2015 n.149.

4. Fermo restando quanto previsto per il personale docente a tempo determinato dall'articolo 22, secondo comma, della Legge 17 luglio 1979 n.41, i lavoratori assunti su PDR a tempo parziale sino a

24 ore nonché i titolari di sostituzione di durata non superiore ai due mesi, hanno facoltà di richiedere alla DGFP deroghe al regime delle incompatibilità anche in relazione allo svolgimento di attività imprenditoriale part-time di cui all'articolo 7 della Legge n.40/2014, come modificato dall'articolo 19 della Legge n.115/2017 ed al Decreto Delegato 5 dicembre 2017 n.137. La concessione di tali deroghe avverrà tenendo conto di eventuali profili di conflitto tra l'attività che si intende avviare e la prestazione svolta alle dipendenze dell'Amministrazione; ciò a superamento di quanto previsto dall'articolo 3, primo comma della Legge 20 novembre 1987 n.138.

5. Le Parti si impegnano a valutare – nell'ambito del percorso di confronto finalizzato all'adozione della normativa prevista dall'articolo 8 della Legge 5 dicembre 2011 n.188 - l'eventuale superamento delle incompatibilità relative al pubblico impiego, tenendo conto delle dinamiche occupazionali settoriali in territorio, dei parametri e dei principi di equità tra i dipendenti. Sino all'entrata in vigore della complessiva revisione del regime delle incompatibilità è fatto salvo il disposto di cui all'articolo 76, comma 2 della Legge n.188/2011 e il successivo indirizzo interpretativo ed applicativo adottato con delibera dell'On.le Congresso di Stato n. 23 del 3 gennaio 2022.

6. Le Parti concordano, inoltre, quanto segue:

a) il dipendente pubblico non può, inoltre, assumere la veste di titolare effettivo in relazione a qualsiasi società;

b) il dipendente pubblico non può detenere, né direttamente né indirettamente, alcuna azione o quota di società, anche in forma cooperativa/consortile, avente rapporti d'affari con l'Unità od Articolazione Organizzativa di assegnazione od attribuzione e/o operanti su materie che abbiano attinenza o rientrino nella competenza specifica dell'Unità od Articolazione Organizzativa di assegnazione od attribuzione, ad eccezione delle sole partecipazioni in società quotate in borsa o in società che esercitano le attività riservate di cui all'articolo 1, lettera g), della Legge 17 novembre 2005 n. 165 e successive modifiche, purché tale partecipazione abbia esclusiva finalità di risparmio;

c) il dipendente pubblico può ricoprire cariche amministrative, di rappresentanza e di controllo presso fondazioni, associazioni del volontariato sociale e solidale, associazioni sociali e culturali. Non possono, invece, essere ricoperte cariche amministrative, di rappresentanza e di controllo presso società, anche in forma cooperativa/consortile.

7. Il datore di lavoro pubblico si impegna, inoltre, a predisporre, entro l'anno 2024, un testo unico innovativo in materia di incompatibilità previste per i pubblici dipendenti, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Art. 16

(Valutazione della prestazione del dipendente)

1. Le Parti concordano che, ai fini della valutazione del rendimento del pubblico dipendente, in relazione a quanto previsto dell'articolo 12, comma 1, lettera e) della Legge 21 ottobre 2022 n.145 *Riforma delle norme di disciplina per i dipendenti pubblici*, la prestazione annuale dello stesso sarà oggetto di verifica mediante approvazione da parte del Consiglio di Dipartimento di apposita scheda predisposta e dal competente Dirigente.

2. Le Parti concordano, altresì, di attivare in una seconda fase, la valutazione della "performance organizzativa", relativa ai risultati raggiunti dall'intera Unità od Articolazione Organizzativa, rivolta ai dipendenti che rientrano sia nel vecchio regime che nel nuovo regime.

3. L'uno o più modelli di scheda, eventualmente diversificati per PDR o gruppo di PDR, saranno adottati mediante Regolamento del Congresso di Stato, previo accordo con le OOSS e prevedranno l'espressione dei seguenti cinque gradi di giudizio: eccellente, ottimo, buono, sufficiente e insufficiente.

4. Le Parti concordano, altresì che, la fase di elaborazione delle schede di valutazione sia successiva alla definizione delle declaratorie dei PDR previste dall'articolo 4, comma 3, del Decreto Delegato n.86/2022.

5. La scheda di valutazione valorizza, tra l'altro, anche la partecipazione del dipendente a corsi di formazione, aggiornamento e riconversione professionale organizzati dal datore di lavoro pubblico.

6. Il dipendente valutato redige una scheda di autovalutazione che è oggetto di confronto con il Dirigente nell'ambito di colloquio. Il dipendente, qualora la propria autovalutazione sia difforme dalla proposta di valutazione formulata dal Dirigente ha facoltà di fare annotare e sottoscrivere le proprie osservazioni, sia in merito alla singola valutazione che a quella complessiva. La scheda contenente la proposta di valutazione del Dirigente, con le eventuali osservazioni del dipendente, è esaminata dal Consiglio di Dipartimento ai fini dell'adozione della valutazione definitiva. In relazione alle UO aventi un numero rilevante di dipendenti, il Dirigente è supportato nell'attività valutativa dai funzionari responsabili di area, settore o servizio.

7. La valutazione non condivisa dal dipendente interessato può essere oggetto di impugnazione avanti alla CPI che ha facoltà di riformarla sentito il Dirigente, il dipendente interessato ed eventuali altri soggetti che riterrà di audire.

8. Le Parti concordano che la partecipazione a concorsi interni da parte dei dipendenti in ruolo o a tempo indeterminato sia subordinata all'avere conseguito nei tre anni di servizio precedenti una media delle valutazioni riportate nell'apposita scheda non inferiore a buono. Sino al 1 gennaio 2029 si considera la media delle valutazioni relative agli anni decorrenti dal 1 gennaio 2024. In caso di dipendenti in distacco amministrativo presso le Segreterie di Stato, presso il Dipartimento Istruzione o presso Società od Enti partecipati dallo Stato ovvero di dipendenti interessati dalla mobilità temporanea, la valutazione sarà effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa presso cui è avvenuto il distacco/mobilità, esclusivamente su richiesta del dipendente. In caso di distacco presso le Segreteria di Stato la valutazione è approvata dal Consiglio di Dipartimento di riferimento per la Segreteria di Stato medesima, su proposta del Direttore di Dipartimento.

9. Le Parti concordano, inoltre, che l'attribuzione dei punteggi relativi ai "Titoli di Servizio" nell'ambito dei concorsi pubblici ed interni dovrà valorizzare significativamente il conseguimento di risultati positivi in esito alla valutazione della prestazione relativa ai quattro anni di servizio precedenti la partecipazione al concorso. Sino al 1 gennaio 2028 si considera la media delle valutazioni relative agli anni decorrenti dal 1 gennaio 2024.

10. Le Parti concordano, infine, sull'istituzione del "Comitato di Osservazione Paritetico - COP" - composto da sei membri, di cui tre in rappresentanza dell'Amministrazione e tre in rappresentanza delle OOSS - con funzioni di controllo e di monitoraggio generale sui procedimenti di valutazione. I dipendenti possono, inoltre, presentare segnalazione al COP ai sensi dell'articolo 7 della Legge 5 settembre 2014 n.141.

Art.17

(Revisione delle norme in materia di missioni e trasferte)

1. Le Parti si impegnano a produrre, in sede di Commissione di Pubblico Impiego, una proposta normativa, operando la revisione della Legge 18 marzo 1997 n.37 (Allegato G alla Legge Organica), con:

a) rimodulazione delle maggiorazioni in caso di uso del mezzo privato;
b) revisione delle indennità di trasferta e delle relative maggiorazioni (trattamento a piè di lista e compenso per trasferta) nonché del riposo compensativo;
c) introduzione di "tetti" di spesa;
d) semplificazione delle modalità di calcolo;
e) esclusione delle indennità per la partecipazione ad attività formative pagate dall'Amministrazione.

Art.18

(Revisione delle norme in materia di indennità di perdita moneta)

1. Le Parti si impegnano a produrre, in sede di Commissione di Pubblico Impiego, una proposta normativa tesa a rivedere gli attuali meccanismi di riconoscimento dell'indennità, ancorandoli non solo al numero delle operazioni bensì anche all'ammontare dei valori trattati nonché al valore/importanza dei beni gestiti.
2. Inoltre, l'indennità dovrà essere rimodulata sulla base dei differenti profili di rischio, anche con riferimento ai diversi strumenti di pagamento.

Art.19

(Revisione ed aggiornamento dei Titoli di Studio)

1. Le parti concordano che, in collaborazione con il Centro Informazioni Nazionale per l'Educazione e per il Riconoscimento dei Titoli Accademici (CINERTA), sia rivista ed aggiornata la Legge 5 ottobre 2011 n.161 – "Revisione ed aggiornamento dei Titoli di Studio" anche in considerazione dei nuovi titoli, corsi di studi e classi di lauree e gradi accademici.
2. La suddetta revisione sarà effettuata entro 12 (dodici) mesi dalla data di efficacia del presente CCLPI, tenendo conto delle equipollenze, corrispondenze e confluenze ad oggi riconosciute dalla normativa italiana.
3. Il nuovo assetto normativo dovrà disciplinare un sistema snello di aggiornamento periodico con particolare riferimento ai titoli di studio necessari per l'accesso a posizioni di lavoro nell'Amministrazione.

Art.20

(Consolidamento e coordinamento delle norme sul pubblico impiego)

1. Il datore di lavoro pubblico si impegna ad attuare una ricognizione delle circolari, direttive di carattere generale, interpretazioni di istituti contrattuali e normativi, predisponendo raccolte tematiche che saranno pubblicate sul Portale Intranet PA.
2. Il datore di lavoro pubblico si impegna a proseguire nella redazione dei testi coordinati continuamente aggiornati in materia di:

a) accesso al pubblico impiego;

b) PDR;
c) modalità di copertura dei PDR;
d) Fabbisogno Generale;
e) struttura dell'Amministrazione;
f) norme di disciplina;
g) norme della LO vigenti ed efficaci raccordate con la contrattazione collettiva.

3. Il datore di lavoro pubblico si impegna, inoltre, a predisporre uno schema di Testo Unico delle norme di contrattazione collettiva in materia di pubblico impiego da sottoporre alle OOSS ai fini delle conseguenti congiunte determinazioni.

Art. 21

(Valutazione della prestazione del Dirigente)

1. Le Parti, in attuazione dell'articolo 2, comma 3, numero 3.3 del Decreto Delegato 25 maggio 2021 n.94, concordano che il processo valutativo del Direttore o Dirigente debba comprendere e valorizzare anche la capacità di perseguire il benessere organizzativo raggiunto all'interno dell'UO/AO, da intendersi quale orientamento a mantenere e implementare il benessere fisico, psicologico, sociale e motivazionale dei dipendenti, nell'ottica del miglioramento dell'attività del servizio.

2. Il livello e le eventuali variazioni del benessere organizzativo interno alle UO/AO, sarà rilevato attraverso monitoraggio periodico e sulla base di specifici questionari la cui struttura sarà oggetto di confronto preventivo con le OOSS.

Art. 22

(Revisione delle competenze della Commissione di Pubblico Impiego)

1. La Commissione Consultiva di Pubblico Impiego – che verrà rinominata Commissione di Pubblico Impiego (in seguito, per brevità, CPI) - realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Amministrazione.

2. La CPI assume, inoltre, le seguenti funzioni:

a) organo di seconda istanza con potere di riforma delle decisioni assunte dal Dirigente competente in merito alle controversie in materia di diniego o differimento dell'autorizzazione al lavoro a tempo parziale ed all'aspettativa per motivi personali nonché di valutazione della prestazione del dipendente, anche relativa al periodo di prova;
b) dispone la conversione dei PDR di Esperto in PDR di Collaboratore o viceversa, in occasione della definitiva vacanza dei suddetti PDR, sulla base delle tipologie di mansioni effettivamente richieste dal Dirigente della specifica UO ed AO, così come esemplificate nel regolamento interno adottato dalla DGFP, previo confronto con le OOSS avente ad oggetto le principali attività, competenze e conoscenze previste in relazione ai PDR previsti dal Fabbisogno Generale;
c) convalida la Relazione Finale del Periodo di Prova di dipendente assunto a tempo indeterminato a seguito di procedimento concorsuale, laddove il Dirigente competente proponga, anziché l'inidoneità relativa al PDR di reclutamento, l'idoneità relativa a PDR di grado inferiore appartenente alla medesima FASCIA. Tale possibilità è prevista unicamente qualora vi siano

posizioni vacanti nel Settore Pubblico Allargato nel PDR di grado inferiore in relazione al quale il Dirigente proponga l'idoneità.

3. La CPI svolge, inoltre, funzioni di interpretazione qualificata delle norme di contrattazione collettiva.

4. La CPI è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti e proposte di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress correlato al lavoro. I progetti e programmi oggetto di confronto ed analisi in seno alla CPI, possono provenire, oltre che dall'Amministrazione, dalle OOSS o da gruppi di lavoratori.

5. La CPI è, inoltre, sede di condivisione degli esiti di analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dal presente CCLPI ed in relazione al monitoraggio degli indicatori di prestazione qualitativi e quantitativi delle attività e delle risorse utilizzate nonché dell'attuazione dei piani di azione della Direzione Generale della Funzione Pubblica (in seguito, per brevità, DGFP).

6. Costituiscono, in particolare, oggetto di condivisione nell'ambito della CPI gli andamenti occupazionali nel Settore Pubblico Allargato, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

7. L'attività di cui ai superiori commi possono anche scaturire nella formulazione di proposte al datore di lavoro pubblico ed alle OOSS, in un'ottica di strumentalità alla contrattazione integrativa o settoriale.

8. L'Amministrazione si impegna entro il 30 marzo 2024 a fornire alle OOSS, attraverso i membri dalle stese designati in seno alla CPI, un accesso "riservato" al Portale Intranet della PA, creando uno specifico account per accedere alle informazione, circolari, direttive di carattere generale, interpretazioni di istituti contrattuali e normativi e ad individuare appositi sistemi di condivisione di documenti di lavoro o esiti finali di documenti concordati e/o sottoscritti dalle Parti.

Art. 23

(Disposizioni particolari per il personale docente/educatore e per gli insegnanti laici di Religione Cattolica)

1. Gli insegnanti laici di religione cattolica che beneficino del trattamento economico e normativo di cui all'articolo 1 della Legge 4 dicembre 2015 n.176 saranno inquadrati, salvo espressa rinuncia dell'interessato, nel PDR di Insegnante Elementare (INSELE) oppure di Insegnante nella Scuola Media Inferiore (INSMED), a seconda del grado di scuola in cui abbiano prevalentemente prestato servizio a decorrere dall'anno scolastico 2011/2012. Sono, altresì, inquadrati, salvo espressa rinuncia dell'interessato, secondo il medesimo criterio indicato nel precedente periodo del presente comma, i n.2 insegnanti laici di religione cattolica inseriti nel Precariato Esterno di Prima Fascia con provvedimento della DGFP del 23 settembre 2022, Prot.n. 90415 e non rientranti nell'ambito di applicazione della precitata Legge n.176/2015.

2. La rinuncia all'inquadramento determinerà la definitiva interruzione del trattamento normativo ed economico di cui all'articolo 1 della predetta Legge n.176/2015.

3. In ragione dell'inquadramento disposto con il comma 1, le prescrizioni di cui all'articolo 1 della predetta Legge n.176/2015 cesseranno di avere efficacia e lo stato giuridico ed il trattamento normativo ed economico dei predetti insegnanti di religione cattolica sarà interamente parificato a

quello dei dipendenti in regime di organico rientranti nel cosiddetto "vecchio regime normativo e retributivo".

4. Gli insegnanti laici di religione cattolica inquadrati sul PDR potranno accedere all'istituto del distacco presso i Centri di Documentazione del proprio ordine di scuola, al pari degli altri insegnanti, anche al fine del completamento d'orario.

5. Ai fini di eventuale completamento di orario, tali insegnanti potranno, altresì, essere adibiti dalle rispettive Direzioni Scolastiche a specifici progetti nonché, in accordo con la DGFP, ad ulteriori attività di consulenza, studio, ricerca, controllo o ad altri incarichi specifici presso UO ed AO del Settore Pubblico Allargato.

6. La copertura dei PDR di INSMED relativi all'insegnamento della religione cattolica presso la Scuola Superiore, con l'applicazione del conseguente maggiore trattamento economico e del relativo trattamento normativo, avviene mediante conferimento di incarico in favore del personale inquadrato nel predetto PDR di INSMED con maggiore anzianità convenzionale, salvo rinuncia dell'avente titolo.

7. I titolari laici di sostituzioni ed incarichi, anche a tempo indeterminato, dell'insegnamento di religione cattolica sono parificati ad ogni effetto normativo ed economico ai dipendenti precari assunti per ogni altro insegnamento.

8. Le Parti concordano che, tramite specifico accordo, saranno definite le modalità di reclutamento del personale docente/educatore nonché di variazione dei PDR relativi alla professione docente per gli insegnanti già inquadrati su altro PDR. Tale accordo, che potrà integrare o variare quanto definito nell'Allegato 2 dell'Accordo di Stabilizzazione, diverrà efficace secondo le norme di cui all'articolo 69, comma 4 della Legge n.188/2011.

CAPO III - PARTE NORMATIVA SPECIALE PER I DIPENDENTI "NUOVO REGIME"

Art. 24

(Applicazione al Settore Pubblico Allargato dell'istituto della Cassa Integrazione Guadagni – CIG per il personale inquadrato su PDR sino al III grado)

1. Le Parti danno atto che il datore di lavoro pubblico ed i dipendenti sotto indicati sono soggetti alle ritenute contributive rispettivamente del 1,90 % e dello 0,50 % calcolati sulle retribuzioni lorde effettivamente corrisposte, che vengono versate alla Cassa per gli Ammortizzatori Sociali (in seguito, per brevità, CAS):

a) dipendenti CPV;
b) dipendenti nuovo regime in servizio, a tempo determinato ed indeterminato, su PDR sino al III grado;
c) dipendenti nuovo regime in servizio a tempo determinato su PDR di grado superiore al III.

2. Le Parti danno, pertanto, atto che i dipendenti di cui al comma 1 non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 34, comma 1 della Legge 31 marzo 2010 n.73 *Riforma degli Ammortizzatori Sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità.* L'esclusione di cui al precitato articolo 34, comma 1 della Legge n.73/2010, pertanto, deve intendersi riferita ai dipendenti "vecchio regime" nonché, sino al perfezionamento degli atti di contrattazione integrativa previsti dall'articolo 25, ai dipendenti nuovo regime in servizio a tempo indeterminato su PDR di grado superiore al III.

3. Le Parti concordano di estendere ai dipendenti CPV ed ai dipendenti nuovo regime in servizio, a tempo determinato ed indeterminato, su PDR sino al III grado, l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni di cui al CAPO II della Legge n.73/2010 e successive modifiche (in seguito, per brevità, CIG), limitatamente ai casi di cui:

a) all'articolo 11, comma 2, numero 1) della Legge n.73/2010 (in seguito, per brevità, CIG causa 1), ovverosia CIG conseguente a causa di forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscano lo svolgimento di attività;
b) all'articolo 11, comma 2, numero 2) della medesima Legge (in seguito, per brevità, CIG causa 2), ovverosia CIG conseguente a contrazione dei carichi di lavoro per situazioni temporanee che comportino riduzione o sospensione dell'attività o dei servizi resi cui non sia possibile fare fronte con l'istituto della "flessibilità programmata a recupero" o riassegnazione/riattribuzione ad altra UO.

4. La CIG non può essere richiesta qualora il dipendente possa godere di periodi di congedo ordinario; in questo caso l'Amministrazione pone il dipendente in congedo ordinario obbligatorio per il 50% del monte ore residuo riferito all'anno di riferimento e per l'eventuale monte ore residuo riferito all'anno precedente. E' fatta salva la possibilità per il dipendente di fruire dell'intero monte ore dell'anno di riferimento spettantegli a titolo di congedo ordinario. L'Amministrazione qualora siano coinvolti un numero di dipendenti con medesimo PDR inferiore rispetto a quelli in servizio nell'UO o settore interessato - fermo restando diverse esigenze al fine di garantire l'operatività del servizio - è tenuta, altresì, a privilegiare il principio di rotazione.

5. L'Amministrazione si impegna, in primo luogo, ad attivare la ricollocazione del dipendente inquadrato su PDR sino al III grado temporaneamente in esubero per l'espletamento di mansioni equivalenti rispetto al profilo di ruolo (PDR) di inquadramento, anche attraverso l'attivazione di percorsi di riconversione professionale volti, in particolare, a consentirne la riassegnazione/riattribuzione su medesimo o su diverso PDR di pari grado previsto dal Fabbisogno Generale o da sue integrazioni temporanee. Esclusivamente in accordo con il dipendente, la riassegnazione/riattribuzione può essere disposta dalla DGFP anche su PDR di grado superiore e comunque sino al III grado, riconoscendo la differenza retributiva anche per periodi inferiori a 60 giorni, in deroga all'articolo 15, comma 1, del Decreto Delegato n.86/2022.

6. Solo qualora la ricollocazione dei dipendenti inquadrati su PDR sino al III grado non sia effettuabile, i dipendenti interessato sospendono temporaneamente il proprio rapporto di lavoro ed accedono all'istituto della CIG causa 2).

7. L'applicazione della CIG causa 1 e della CIG causa 2 ai dipendenti nuovo regime sino al III grado ed ai dipendenti CPV avviene secondo le norme dettate dalla Legge n.73/2010, come di seguito specificate, con riferimento a:

a) finalità;
b) lavoratori destinatari dell'ammortizzatore sociale;
c) presupposti di attivazione del trattamento;
d) durata del trattamento. Il divisore contrattuale previsto ai fini dell'applicazione dell'articolo 12, comma 1, lettera a) della Legge n.73/2010 e successive modifiche è pari a 156;
e) ammontare del trattamento e diritti correlati;
f) procedure per il riconoscimento del trattamento, specificando come laddove la Legge n.73/2010 e successive modifiche utilizzi l'espressione "datore di lavoro" si intende la Direzione Generale

della Funzione Pubblica (DGFP). Con riferimento alla CIG causa 2, la DGFP è tenuta a comunicare alle OOSS, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione potrà far seguito, su richiesta delle OOSS un esame congiunto inerente la situazione. La procedura di consultazione si intende comunque conclusa entro dieci giorni dalla data della comunicazione;

g) erogazione dell'indennità.

8. In ragione di quanto sopra stabilito:

a) il datore di lavoro pubblico settoriale che intenda avvalersi degli interventi dell'integrazione salariale di cui all'articolo 11, comma 2, numero 2) della Legge n.73/2010 e successive modifiche è tenuto a versare l'ulteriore aliquota contributiva nella misura del 7,00% dell'importo dell'indennità di Cassa Integrazione Guadagni erogata;

b) la composizione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni (in seguito, per brevità, CCIG) sarà rivista, modificando l'articolo 16 della Legge 31 marzo 2010 n.73.

9. Le Parti individuano, sin da ora, in via non esaustiva, le seguenti categorie di personale che, in ragione della stagionalità dell'attività cui sono preposti, ovvero del calendario osservato dal servizio reso, possono essere destinatarie del trattamento di CIG:

a) personale assunto a tempo indeterminato sui PDR di AUSBA e AUSSERV con mansioni di custodia e cassiere di Cinema, Musei e Monumenti;

b) personale assunto a tempo indeterminato sui PDR di AUSBA e AUSSERV con mansioni di bidello e bidello-cuoco presso le Scuole;

c) personale assunto a tempo indeterminato sui PDR di AUS con mansioni di fattorino accompagnatore.

Art. 25

(Gestione del personale inquadrato su PDR superiore al terzo grado in esubero temporaneo e gestione degli esuberi definitivi di personale nel Settore Pubblico Allargato)

1. Le Parti concordano che con successivo accordo di contrattazione integrativa saranno definite le modalità di gestione ed il trattamento del personale inquadrato su PDR superiore al terzo grado che risulti temporaneamente in esubero nel Settore Pubblico Allargato.

2. Le Parti concordano, altresì, che con successivo accordo di contrattazione integrativa saranno definite le modalità di gestione ed il trattamento del personale inquadrato su PDR di qualsiasi grado che risulti definitivamente in esubero nel Settore Pubblico Allargato. Tale profilo potrà, in particolare, essere disciplinato mediante la revisione dell'articolo 52 della LO.

3. Le Parti concordano che nell'ambito dell'uno o più accordi di contrattazione collettiva di cui ai commi 1 e 2 verrà riesaminato l'istituto della ritenuta di solidarietà di cui all'articolo 24 della Legge 7 agosto 2017 n.94.

Art. 26

(Revisione ed Integrazione dei PDR)

1. Le Parti concordano sulla revisione dell'Allegato A al Decreto Delegato 24 maggio 2016 n.67 *Ratifica Decreto Delegato 12 maggio 2016 n.60 – Primo fabbisogno del Settore Pubblico Allargato* e dell'Allegato A al Decreto Delegato 20 settembre 2021 n.162 *Ratifica Decreto Delegato 15/07/2021*

n.132 – Secondo fabbisogno generale del Settore Pubblico Allargato secondo i termini dell'ALLEGATO 2 che ridefinisce l'elenco dei PDR del Settore Pubblico Allargato con i relativi gradi.
2. Eventuali ulteriori PDR potranno essere introdotti previo confronto con le OOSS, con particolare riferimento ai PDR sanitari, socio-sanitari e tecnico-sanitari; le declaratorie ed i gradi di tali PDR saranno definiti contestualmente al nuovo Atto Organizzativo ed al nuovo Fabbisogno dei pertinenti settori dell'ISS.

Art. 27

(Formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale)

1. In attuazione del dovere di formazione del dipendente pubblico sancito dall'articolo 59, comma 2 della Legge n.188/2011, le Parti concordano sulla partecipazione obbligatoria dei dipendenti del Settore Pubblico Allargato a specifici corsi per la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale, attivati dall'Amministrazione, secondo i termini della contrattazione collettiva vigente sulla suddetta materia (in particolare, di cui all'Accordo DGFP/OOSS per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione attivati o autorizzati dall'Amministrazione, sottoscritto in data 19 dicembre 2017) e in attuazione del piano di formazione annuale predisposto dalla DGFP ai sensi dell'articolo 22 del Decreto Delegato n.86/2022, nonché del Piano Annuale di Intervento (PAI) elaborato ai sensi dell'articolo 19 della Legge n.37/1993 e successive modifiche.

CAPO IV - PARTE RETRIBUTIVA PER I DIPENDENTI "VECCHIO REGIME" E PER I DIPENDENTI CPV

Art. 28

(Aumenti retributivi)

1. Le Parti concordano sui seguenti aumenti retributivi in relazione ai dipendenti "vecchio regime" ed ai dipendenti CPV:
a) per l'anno 2022: consolidamento dell'acconto erogato in forza dell'Accordo fra Governo e OOSS del 5 dicembre 2022 ratificato dal Consiglio Grande e Generale con delibera n.1 del 14 dicembre 2022, pari all'1,5% da calcolarsi sulla paga base e sugli scatti di anzianità;
b) per l'anno 2023: aumento del 2,5 % da calcolarsi sulla paga base e sugli scatti di anzianità;
c) per l'anno 2024: aumento del 2 % da calcolarsi sulla paga base e sugli scatti di anzianità.
2. In relazione alle indennità previste per i dipendenti "vecchio regime" e dipendenti CPV, si applica quanto previsto nelle tabelle "VR INDENNITA' PA, AASS E AASLP" e "VR INDENNITA' ISS", e "VR INDENNITA' CPV". In ragione di quanto concordato a decorrere dalla data di efficacia del presente CCLPI cesserà l'applicazione dell'articolo 75 della Legge 22 dicembre 2010 n.194.
3. L'indennità di reperibilità è aumentata dagli attuali € 1,49514 all'ora ad € 1,65 all'ora.
4. Stanti i superiori aumenti, si adottano:
a) relativamente al personale in regime d'organico/ruolo: le TABELLE "VR 2022", "VR 2023" e "VR 2024";
b) relativamente al personale CPV: le TABELLE "CPV 2022", "CPV 2023" e "CPV 2024".
5. Con riferimento ai dipendenti inquadrati sul posto di Infermiere, nell'ambito della contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 32, comma 1, saranno individuati i tempi e le modalità di riconoscimento delle componenti retributive differenziate sulla base degli indicatori organizzativi

ed ambiti di responsabilità richiamati al detto comma 1, fatto salvo che l'indennità prevista al settimo anno di anzianità specifica sul PDR non potrà essere inferiore ad € 150,94.

CAPO V - PARTE RETRIBUTIVA PER I DIPENDENTI "NUOVO REGIME"

Art. 29

(Nuovo regime retributivo)

1. Le Parti adottano le tabelle "NR 2022", "NR 2023" e "NR 2024" che definiscono il nuovo trattamento retributivo, relativo alla "retribuzione di base", ed agli "scatti di anzianità" per i dipendenti "nuovo regime", assunti a tempo determinato ed indeterminato su tutti i PDR, che tengono conto degli aumenti retributivi previsti dall'articolo 28, comma 1.
2. Le unite tabelle "NR 2022", "NR 2023" e "NR 2024" si riferiscono ai nove gradi cui afferiscono i PDR.
3. Gli scatti di anzianità sono n.7 (sette) con maturazione biennale.
4. Per i dipendenti assunti a tempo determinato ed indeterminato è prevista l'applicazione dell'istituto del cosiddetto "salario d'accesso" di cui all'articolo 3 della Legge 10 dicembre 1991 n.151, per la durata massima di n.12 (dodici) mesi decorrenti dalla data di assunzione in servizio e consistente nel riconoscimento di una retribuzione mensile pari al piede retributivo previsto per il grado cui afferisce il PDR di assunzione decurtato del 15% (quindici per cento) per il primo semestre e del 10% (dieci per cento) per il secondo semestre.
5. L'istituto del "salario d'accesso" è applicato una sola volta nella carriera del dipendente del Settore Pubblico Allargato, indipendentemente dal PDR in relazione al quale le decurtazioni di cui al comma 4 siano state applicate.
6. Le tabelle "NR RETR. POSIZIONE PA", "NR RETR. POSIZIONE AASS" e "NR RETR. POSIZIONE ISS" definiscono le retribuzioni di posizione:
   a) in relazione a specifici PDR anche a superamento dell'articolo 72 della Legge 5 dicembre 2011 n.188. In questo caso la retribuzione di posizione è riconosciuta a seguito dell'inquadramento e dalla maturazione, secondo quanto ivi indicato, delle anzianità di servizio, stabile anche sulla base di criteri di progressività, sullo specifico PDR stabilite nelle suddette tabelle;
   b) in relazione all'adibizione a specifiche mansioni. In questo caso la retribuzione di posizione è riconosciuta a seguito dell'inquadramento e dalla maturazione delle anzianità di servizio sulla specifica mansione stabilite nelle suddette tabelle;
   c) in relazione all'attribuzione presso specifiche UO. In questo caso la retribuzione di posizione è riconosciuta a seguito dell'inquadramento;
   d) in relazione all'assunzione in servizio su specifici PDR ricopribili esclusivamente in via temporanea oppure a seguito di attribuzione di specifici incarichi. In questi casi, la retribuzione di posizione è riconosciuta immediatamente a seguito dell'assunzione in servizio sul PDR o conferimento dell'incarico.
7. Sono fatti salvi i casi in cui le citate tabelle specifichino che la retribuzione di posizione sia riconosciuta dalla data di assunzione in servizio, anche a tempo determinato.
8. La retribuzione di posizione è corrisposta per tredici mensilità all'anno, fatto salvo quanto diversamente indicato nelle tabelle di riferimento, non è liquidabile ed è pensionabile.

9. In relazione ai presupposti per la corresponsione della retribuzione di posizione si applica quanto previsto dall'articolo 35, commi 2, 3 e 4 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.
10. Le Parti concordano che al personale in servizio, rientrante nel nuovo regime, con rapporto di lavoro a tempo determinato sul PDR di Insegnante Scuola Elementare (INSELE) e sul PDR di Insegnante Scuola Media (INSMED) sia riconosciuto, per tutta la vigenza di tale rapporto lavorativo temporaneo, il trattamento retributivo consistente nella sola retribuzione di base prevista per il grado immediatamente inferiore rispetto al grado associato al PDR coperto.

Art. 30

(Fondo per la valorizzazione del merito)

1. Le Parti concordano che sia istituito il "Fondo per la valorizzazione del merito" alimentato dal 2 % del monte stipendi – quantificati con esclusivo riferimento alla retribuzione di base (piede retributivo) – del personale rientrante nel nuovo regime retributivo.
2. Il Fondo alimenta le risorse necessarie per la corresponsione – in un'unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno seguente quello di riferimento - della retribuzione di risultato in favore dei dipendenti rientranti nel nuovo regime retributivo che abbiano conseguito, in esito alla valutazione annuale di cui all'articolo 17, almeno il giudizio di "buono" sulla base delle seguenti misure:
a) dipendente che abbia conseguito la valutazione di "eccellente": retribuzione di risultato mensile pari al 2% della retribuzione di base (piede retributivo) mensile;
b) dipendente che abbia conseguito la valutazione di "ottimo": retribuzione di risultato mensile pari all'1,5% della retribuzione di base (piede retributivo) mensile;
c) dipendente che abbia conseguito la valutazione di "buono": retribuzione di risultato mensile pari all'1% della retribuzione di base (piede retributivo) mensile.
3. In relazione ai dipendenti rientranti nel nuovo regime retributivo in servizio sui PDR di Infermiere (INF) – per i quali si applica, altresì, quanto stabilito all'articolo 32, comma 1 - e di OSS, il Fondo è progressivamente alimentato, secondo le previsioni determinate con contrattazione di secondo livello, con una percentuale superiore rispetto al predetto 2% allo scopo di allineare - subordinatamente, comunque agli esiti della valutazione della prestazione – il complessivo trattamento retributivo "nuovo regime" a quello "vecchio regime".
4. Con contrattazione di secondo livello, saranno individuati gli eventuali ulteriori PDR sanitari e tecnico-sanitari cui si applichi la disposizione dettata al comma 3, anche alla luce di procedimenti di reclutamento il cui esito non garantisca la copertura delle esigenze occupazionali dell'Amministrazione.

Art. 31

(Disposizioni particolari per il personale sanitario)

1. Le Parti concordano, con riferimento ai PDR sanitari di Grado VII previsti dal Fabbisogno dell'ISS di cui alla tabella "NR RETR. POSIZIONE ISS" che con contrattazione di secondo livello da definirsi entro il 31 marzo 2024, sarà individuata la retribuzione di posizione prevista al settimo anno di anzianità specifica sul PDR sulla base di specifici indicatori organizzativi ed ambiti di responsabilità.
2. Le Parti concordano che ai fini della copertura del PDR di OPSERSAN – Grado IV sia previsto - in sostituzione del "Corso/tirocinio teorico-pratico presso l'UO di pertinenza" indicato nell'Allegato A al Decreto Delegato n.3/2015 – il possesso di corso teorico-pratico specifico sulle materie

professionali attinenti al PDR di n.1.000 ore. I dipendenti che abbiano già effettuato il citato "Corso/tirocinio teorico-pratico presso l'UO di pertinenza" attivato dall'ISS antecedentemente alla sottoscrizione del presente CCLPI, si intendono in possesso di requisito alternativo a quello indicato al precedente periodo del presente comma e, pertanto, potranno partecipare al concorso interno che verrà bandito per la copertura di tale PDR.

3. I dipendenti assunti a tempo indeterminato "nuovo regime" sul PDR di AUTSOC conservano "ad esaurimento" l'inquadramento nel Grado V con riconoscimento di retribuzione di posizione pari a € 101,00 a decorrere dal 3° anno di anzianità specifica sul PDR. Tale inquadramento e relativo trattamento retributivo si applica anche ai dipendenti in servizio a tempo determinato "nuovo regime" sul PDR di AUTSOC, qualora gli stessi conseguano la definitività del rapporto di lavoro sul PDR; sino a quando i dipendenti medesimi permangano in servizio a tempo determinato continua ad essere loro riconosciuto, ai fini gerarchici e retributivi, il Grado V con eventuale applicazione dell'istituto del "salario di accesso" secondo i termini di cui al presente CCLPI.

4. Le Parti concordano, con riferimento al PDR di AUSTEC con funzioni di autista per trasporto protetto del settore disabilità - Grado III, che ai fini della copertura del PDR sia previsto il possesso di corso specifico sull'approccio alla disabilità di n.200 ore, in linea con quanto richiesto dall'Allegato A al Decreto Delegato n.3/2015 per il PDR di AUSTEC. In favore del personale già in servizio a tempo indeterminato su tale posizione sarà riconosciuta la retribuzione di posizione come rivalutata dalla tabella "NR RETR. POSIZIONE ISS", a seguito del superamento del corso di cui al precedente periodo.

5. Le Parti concordano che le disposizioni, introdotte in via eccezionale e temporanea, dall'articolo 14 del Decreto-Legge 28 aprile 2022 n.72 per favorire il reclutamento di personale infermieristico e dall'articolo 6 del Decreto-Legge 26 gennaio 2023 n.8 per favorire il reclutamento degli Operatori Socio Sanitari (OSS) cessino di avere efficacia alla data di ratifica del presente CCLPI da parte del Consiglio Grande e Generale. I dipendenti che alla data della suddetta ratifica, con conseguente acquisizione di efficacia del presente CCLPI, siano in servizio a tempo determinato sul PDR di Infermiere (INF) e sul PDR di OSS, in forza di incarico o sostituzione dalle pubbliche graduatorie o di contratto a termine, beneficeranno delle specifiche modalità di conseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato disciplinato dai predetti Decreti-Legge i cui disposti prevalgono, in quanto norma speciale, su quelli generali dettati dall'articolo 14, commi 3, 4 e 5 e dall'articolo 23, commi 3 e 4 del Decreto Delegato n.86/2022. La Direzione ISS redigerà l'elenco dei dipendenti interessati. Al fine dell'applicazione di quanto convenuto nel presente comma, le Parti concordano che laddove i citati articolo 14 del Decreto-Legge n.72/2022 ed articolo 6 del Decreto-Legge n.8/2023 prevedano che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato sia subordinata al fatto che *"permanga l'esigenza organizzativa ed assistenziale"* deve intendersi che la relativa posizione debba essere prevista dal Fabbisogno Generale dell'ISS.

Art. 32

(Disposizioni particolari per il personale servizio trasporti)

1. Con riferimento ai dipendenti con funzioni di Autista ATI, sia se rientranti nel vecchio regime retributivo del CPV sia se rientranti nel nuovo regime retributivo, le Parti concordano che sarà individuata, con contrattazione di secondo livello, una diversa struttura retributiva per ambedue i due regimi, da definirsi entro il 31 marzo 2024 a conclusione della negoziazione già in corso.

CAPO VI – DISPOZIONI FINALI E DI COORDINAMENTO

Art. 33

(Riserva di contrattazione collettiva)

1. Le Parti concordano che i profili attinenti al trattamento retributivo del Settore Pubblico Allargato non possano essere definiti - al di fuori delle categorie di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 - con legge o atto avente forza di legge in assenza di specifico accordo con le OOSS.

Art. 34

(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

1. Le Parti si danno, altresì, reciprocamente atto che i trattamenti normativi e retributivi attualmente applicati nei confronti di personale rientrante nel cosiddetto "nuovo regime" che risultino difformi rispetto a quanto convenuto nel presente CCLPI e relativi ALLEGATI cesseranno, se deteriori, dalla data di ratifica del presente CCLPI da parte del CGG, data dalla quale decorreranno gli effetti delle nuove disposizioni.
2. In forza di quanto stabilito al comma 1, si precisa che nei confronti dei dipendenti, assunti ed in servizio a tempo determinato, ai quali, alla data di ratifica del presente CCLPI da parte del CGG, sia applicato, l'istituto del cosiddetto "salario d'accesso" secondo i termini di cui all'articolo 3 della Legge n.151/1991 si procederà nei seguenti termini:
   a) se il dipendente è soggetto al "salario di accesso" da oltre un anno: cessa di essere applicata la riduzione sullo stipendio a titolo di "salario di accesso";
   b) se il dipendente è soggetto al primo semestre di applicazione del "salario di accesso": la misura della riduzione sullo stipendio applicata a titolo di "salario di accesso" è ridotta al 15% per la residua parte del primo semestre e nel secondo semestre si applica la riduzione nella misura del 10%;
   c) se il dipendente è soggetto al secondo semestre di applicazione del "salario di accesso": la misura della riduzione sullo stipendio applicata a titolo di "salario di accesso" è ridotta al 10% per la residua parte del secondo semestre.
3. Sono fatti salvi gli effetti economici e normativi legittimamente prodottisi nei confronti dei dipendenti rientranti nel cosiddetto "nuovo regime" in forza del previgente assetto normativo e retributivo. Tali effetti, in quanto relativi a situazioni giuridiche ormai esaurite e non più pendenti, sono ritenuti concordemente dalle Parti consolidati ed intangibili; ciò con particolare riferimento ai dipendenti nei cui confronti l'applicazione dell'istituto del cosiddetto "salario d'accesso" sia cessata prima della data di ratifica del presente CCLPI da parte del CGG.
4. E' fatto, comunque, salvo il maturato economico qualora il trattamento retributivo, percepito in via transitoria dal dipendente, nelle more dell'entrata in vigore delle disposizioni di cui al presente CCLPI e in forza dell'applicazione dell'articolo 70, comma 2, della Legge 5 dicembre 2011 n.188, risulti complessivamente superiore rispetto a quello percepito in applicazione del nuovo regime definito dal presente CCLPI.
5. E' fatta, inoltre, salva la facoltà per il dipendente CPV di optare per il nuovo regime retributivo entro i termini definiti con circolare della DGFP ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Decreto Delegato 24 maggio 2016 n.67. In caso di opzione, l'anzianità di servizio maturata nel vecchio regime retributivo del CPV è integralmente computata ai fini del riconoscimento degli scatti di anzianità e

della eventuale retribuzione di posizione previsti per il nuovo regime. La suddetta opzione non è revocabile.

Il presente CCLPI acquisirà efficacia conformemente e compatibilmente all'espletamento delle procedure di cui alle Legge n.59/2016 e di cui alle norme speciali applicabili al pubblico impiego. In tale senso le OOSS si impegnano a concludere l'iter previsto entro il 15 dicembre 2023 mentre il Governo si impegna a sottoporre il presente CCLPI ala ratifica del Consiglio Grande e Generale entro il 31 dicembre 2023.

Letto approvato e sottoscritto in unico originale conservato presso la Direzione Generale della Funzione Pubblica.
San Marino, 27 novembre 2023/1722 d.F.R.

Per il Congresso di Stato

Segretario di Stato per gli Affari Interni,
la Funzione Pubblica
Gian Nicola Berti

Segretario di Stato per le Finanze
e il Bilancio
Marco Gatti

Segretario di Stato per l'Istruzione
e la Cultura
Andrea Belluzzi

Segretario di Stato per la Sanità
e la Sicurezza Sociale
Mariella Mularoni

Per le Organizzazioni Sindacali

Segretario Generale C.S.d.L.
Enzo Merlini

Segretario Generale C.D.L.S.
Gianluca Montanari

Segretario Generale U.S.L.
Francesca Busignani

Segretario F.U.P.I. – C.S.d.L.
Antonio Bacciocchi

Segretario di Stato per il Lavoro
Teodoro Lonfernini

Segretario F.P.I. – C.D.L.S.
Milena Frulli

Segretario – F.P.I. – U.S.L.
Simona Mazza