

**INTESA DELLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA  
Anno 2019**

**Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale – Area autonomie locali  
Stipulato ai sensi dell'art.32 del CCRL 15.10.2018**

Il giorno 23 del mese di dicembre dell'anno 2019 alle ore 15.00, nella sede del Consorzio Culturale del Monfalconese sita in Piazza Unità n.24, Ronchi dei Legionari, su convocazione di parte datoriale si sono riuniti:

La **delegazione trattante di parte pubblica**, nominata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.14 del 26/09/2019 composta dal Direttore dell'Ente dott. Roberto DEL GRANDE - Presidente della delegazione trattante;

Visto il Verbale della Preintesa del giorno 11/12/2019;

Visto il parere del Revisore dei Conti dott. Sergio Cecotti dd. 17/12/2019;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.26 del 17/12/2019 che autorizza la sottoscrizione del CCDI 2019;

**Si conviene e si stipula quanto segue:**

<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
------------------------------

**Art. 1  
Quadro normativo e contrattuale**

1. Ai sensi della L.R. 31 del 04/08/2017, a decorrere dal 1 gennaio 2018, tra le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale rientra anche il Consorzio Culturale del Monfalconese, istituito ai sensi dell' articolo 24 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1 (Principi e norme fondamentali del sistema Regione - autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia); a decorrere da tale data al personale del Consorzio si applica la disciplina contrattuale prevista per il personale degli enti locali del Comparto unico.
2. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 161/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 15/10/2018.
3. In considerazione che il CCRL 2016-2018 è stato sottoscritto in data 15/10/2018 le parti convengono di definire un accordo per l'anno 2019 per la definizione dell'articolo economico normativo;
4. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
  - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
  - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

## **Art. 2**

### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

## **Art. 3**

### **Decorrenza e durata**

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019 salvo diversa indicazione in esso contenuta. Ove non espressamente specificato il presente contratto ha validità annuale per la parte economica e triennale per la parte normativa.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

## **Art. 4**

### **Servizi pubblici essenziali**

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile del personale individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - dal 10 al 20 agosto;

- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

## RELAZIONI SINDACALI

### Art.5 Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione collettiva decentrata integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola in:

- a) informazione preventiva;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni singola Amministrazione autorizza le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica certificata onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

5. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

## **Art. 6**

### **Informazione preventiva**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 8 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

## **Art. 7**

### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL 2016-2018 e alla RSU di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni consecutivi.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 1 del presente articolo:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di servizio;
  - b) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - d) l'individuazione di nuovi o la modifica dei profili professionali;
  - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato;
  - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
  - h) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
  - i) la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e gli ulteriori compensi attribuibili secondo le disposizioni della vigente normativa.
  - l) modalità di attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi della mensa.

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa - ai quali va inviata la corrispondenza relativa a incontri, informative, ecc. - sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCRL (CGIL FP - CISL FP - UIL FPL - UGL AUTONOMIE - CISAL ENTI LOCALI FVG).
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo politico secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
  - a) la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
  - e) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - f) l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - g) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - h) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 1/8/2002;
  - i) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 66/2003;
  - j) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
  - k) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - l) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

## **Art. 9**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tale Organismo può essere costituito in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL nonché da una rappresentanza datoriale, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali e datoriali;
  - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) analizza i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - f) può svolgere analisi, indagini e studi nelle materie di cui al presente articolo.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, dalle RSU dell'Ente o da gruppi di lavoratori.

#### **Art. 10**

##### **Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo**

1. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo avviene per la delegazione di parte pubblica con la firma apposta dal Presidente, mentre per la parte sindacale firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.
2. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o revisore unico o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente), entro 5 giorni dalla stipulazione.
3. L'Organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo Politico dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. In caso di parere negativo dell'Organo di controllo il Presidente convoca entro il termine di 5 giorni dalla ricezione del rilievo la delegazione trattante al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
5. Il testo della eventuale nuova ipotesi contrattuale dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.
6. Tutta la procedura deve comunque concludersi entro 25 giorni, salvo nel caso di rilievi da parte dell'Organo di controllo il cui termine è fissato in 45 giorni.
7. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio unico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

#### **Art. 11**

##### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali

né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 12**

##### **Interpretazione autentica**

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.

3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'iniziativa può anche essere da una delle parti interessata.

4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

### **COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE**

#### **Art. 13**

##### **Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo**

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.

2. Provvede altresì a determinare il fondo per la renumerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).

3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.

4. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 2 lett.b) dell'art.5.

#### **Art. 14**

##### **Quantificazione delle risorse decentrate**

1. Il fondo per le risorse decentrate anno 2019 è costituito in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

2. La quantificazione è quella risultante nell'allegato prospetto.

3. Le risorse di cui al comma 2 che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.

**Art. 15**  
**Utilizzo delle risorse stabili**

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie, come da schede allegate.
2. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo di cui all'art. 32, comma 1 del CCRL 15/12/2018, ed entro i limiti del medesimo.
3. Definito il monte di risorse assegnate per le progressioni, la distribuzione delle stesse avviene in proporzione al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 42, comma 2 in servizio alla data del primo gennaio dell'anno di effettiva decorrenza delle progressioni.
4. Le somme che residuano dal finanziamento delle progressioni orizzontali sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma.
5. Per l'anno 2019 vengono effettuate nuove progressioni orizzontali sul 50% del personale.
6. Le rimanenti risorse che residuano sono destinate ad incentivare la parte variabile e utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi in aggiunta a quelle previste.

**Art. 16**  
**Utilizzo delle risorse variabili**

1. Le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 15/10/2018 sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi con una valutazione effettuata sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

**Art. 17**  
**Trattamenti economici accessori**

1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
  - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
  - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;
  - c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.
2. Le risorse di cui al comma 1 lettere a) e b) sono incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

**Art. 18**  
**Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

## **Art. 19**

### **Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.
2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto all'erogazione dei compensi di cui al presente contratto che vengono erogati direttamente dall'agenzia interinale.

## **Art. 20**

### **Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) i compensi ISTAT;
  - b) i compensi per lo straordinario elettorale;
  - c) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
  - d) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime;
  - e) altri compensi dovuti per disposizione di legge.

## **Art. 21**

### **Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori**

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:
  - a) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
  - b) a consuntivo in tempi certi e definiti.

## **Art. 22**

### **Indennità**

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal livello regionale.

#### **a) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004, art. 24 ccrl 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)**

- a1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità per un importo di € 2.000,00 per l'attività di coordinamento dello Sportello linguistico sloveno.

a2. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

a3. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.

a4. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.

**b) Indennità di specifiche responsabilità ( art 21 c. 2 lett. i ccrl 01.08.2002, art. 30 ccrl 26.11.2004)**

b1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di:

- archivista informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;

compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00.

Qualora la responsabilità si concretizza nell'assunzione di decisioni trova applicazione l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo.

b2. Qualora l'importo della presente lettera b) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.

b3. Le indennità di cui alle lett. a) e b) non sono cumulabili.

**c) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)**

c1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00.

Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e al consegnatario dei beni inventariati dell'Ente compete una indennità complessiva di 2 euro giornalieri.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>
--------------------------------

**Art. 23**

**Qualità del lavoro**

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
- raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
- formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.

3. Almeno una volta l'anno viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

#### **Art. 24** **Salute e sicurezza**

1. L'Ente, una volta l'anno, darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

2. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'Ente trasmetterà alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

<b>ORARIO</b>
---------------

#### **Art. 25** **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi.

2. Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, possono pertanto essere adottate le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 26;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 3 CCRL 15/10/2018;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali purchè nel lasso di tempo individuato la media oraria corrisponda alle 36 ore settimanali.

3. E' comunque possibile, se compatibile con l'esigenza del servizio, la contemporanea utilizzazione delle tipologie di cui al comma 2.

4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

5. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.

#### **Art. 26** **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. In applicazione del comma 1 viene istituita la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata dalle ore 7.30 alle ore 9.30, in uscita dalle ore 13.30 alle ore 15.30 in giornata di 6 ore, e in uscita dalle ore 17.00 alle ore 20.30 in giornata di 9 ore.

3. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il mese successivo.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### **Art. 27**

##### **Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario;

2. L'Ufficio preposto, contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU;

3. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa;

4. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero;

5. E' confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario:

6. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

#### **Art. 28**

##### **Diritto allo studio**

1. Le parti richiamano integralmente l'art.47 del CCRL 01.08.2002, e concordano che l'arrotondamento previsto significa che il limite massimo del personale con diritto ai relativi permessi è di una unità.

**Art. 29**

**Livelli di efficienza e produttività dei servizi**

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

a) i titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un'ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;

b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;

c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;

e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

**Art. 30**

**Erogazione premio di produttività**

1. I compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono erogati nel mese di GIUGNO dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

**Art. 31**

**Piani di razionalizzazione**

1. L'Amministrazione definisce nel rispetto delle relazioni sindacali ed in applicazione alle disposizioni vigenti in materia di razionalizzazione delle spese, il piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa con verifica ed aggiornamento annuale, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative con particolare riferimento a:

- razionalizzazione e riqualificazione della spesa con particolare riferimento alla spesa per il consumo di energia, riscaldamento, telefonia fissa e mobile, postali, dotazioni strumentali, automezzi di servizio;

- immobili ad uso abitativo e di servizio e fitti;

- riordino e ristrutturazione amministrativa;

- semplificazione e digitalizzazione;

- riduzione dei costi di funzionamento ivi compresi gli appalti di servizi, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze.

2. Il piano dovrà indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata ed i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le economie effettivamente realizzate saranno utilizzate annualmente nell'importo del 50% per la contrattazione integrativa incrementando a tal fine le risorse variabili del

fondo, il cui incremento non concorre al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017. I risparmi sono utilizzabili a consuntivo previo accertamento da parte del competente organo di controllo e con riferimento a ciascun esercizio.

## **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 32**

#### **Servizi in gestione esterna**

1. Qualora l'Ente si avvalga di prestazioni esterne parziali o totali per l'erogazione dei servizi, nella predisposizione del bando di gara inserisce clausole di salvaguardia occupazionale del personale già impiegato nel servizio affidato a terzi nonché l'obbligo di applicazione al personale impiegato delle norme contrattuali di riferimento.
2. Il bando di gara per l'appalto di fornitura è trasmesso alle parti sindacali firmatarie del presente accordo contestualmente alla sua pubblicazione. Ad avvenuta aggiudicazione è comunicato il nominativo della ditta vincitrice ed il valore di aggiudicazione.
3. L'Ente procede altresì alle necessarie verifiche sugli effettivi adempimenti da parte della ditta aggiudicataria in particolare sul rispetto della qualità del servizio e della integrale applicazione del CCNL (compresi integrativi regionali, territoriali, aziendali) di riferimento al personale impiegato, soci compresi.
4. Ogni anno l'Ente comunica alle parti sindacali firmatarie del presente accordo l'aggiornamento dei servizi in appalto, la ditta ed il valore di aggiudicazione.

### **Art. 33**

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

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2019 avrà decorrenza 01/01/2020.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate.
5. In applicazione dell'art. 33 CCRL 26/11/2004 il periodo di assenza del personale in distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione orizzontale e la valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'Ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato. Detta valutazione vale anche per la corresponsione del trattamento economico incentivante.
6. In caso di parità di punteggio, qualora le disponibilità finanziarie assegnate alla categoria non consentano l'attribuzione del superiore livello economico a tutti i dipendenti della categoria interessata, la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta, nell'ordine, al dipendente:
  - a) appartenente alla posizione economica più bassa;
  - b) che ha avuto la progressione più lontana nel tempo;
  - c) con maggiore anzianità di servizio;
  - d) al più anziano di età.

## **Art. 34**

### **Previdenza complementare**

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

## **Art. 35**

### **Tempo di viaggio**

1. Qualora ai fini dell'espletamento delle prestazioni lavorative sia necessario utilizzare un mezzo di trasporto, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa per tutto il personale dipendente.

## **Art. 36**

### **Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il telelavoro si caratterizza per la prestazione di lavoro che viene eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della sede di lavoro, dove detta prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'Amministrazione ed eventualmente con gli utenti della stessa.

4. Attraverso l'istituto del telelavoro, l'Ente intende perseguire le seguenti finalità:

a) introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;

b) realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;

c) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;

d) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;

e) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.

5. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 50% dell'organico impegnato nei servizi.

6. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile, che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

7. Nel caso in cui le richieste di attivazione del telelavoro siano superiori al tetto di cui al comma 5, avranno precedenza i lavoratori in possesso dei seguenti requisiti:

1. stato di salute
2. figli minori
3. distanza casa-lavoro

8. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
9. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
10. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente **salvo diversa modalità stabilita nel progetto.**

#### **Art. 37** **Buono pasto**

1. L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore di € 7.00 a carico dell'Ente. E' fatto salvo l'eventuale importo in essere se superiore.
2. I dipendenti hanno titolo a percepire un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni dal comma 2 dell'art. 67 CCRL 01/08/2002 integrato dall'art. 17 CCRL 06/05/2008 e ss.mm.ii.
3. Qualora ne ricorrano i presupposti al dipendente sono riconosciuti due buoni pasto al giorno.
4. Riguardo la cumulabilità dei buoni pasti e il loro utilizzo si rimanda a quanto disposto dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto n. 122 del 7 giugno 2017.

#### **Art. 38** **Ferie**

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

#### **Art. 39** **Preavviso**

1. La parte datoriale si impegna in via sperimentale a non esercitare, entro il periodo di validità del presente accordo, il diritto di cui all'art. 33, comma 4, Il periodo, del CCRL 07/12/2006, conseguentemente affrancando il dipendente da ogni obbligo al riguardo.

#### **Art. 40** **Mobilità**

1. Allo scopo di agevolare la mobilità in entrata e in uscita, nell'intento di valorizzare le competenze del nuovo personale e il grado di motivazione del personale in forza nell'ente, la parte datoriale si impegna in via sperimentale a sostituire eventuali, motivati dinieghi alla mobilità esterna volontaria, con l'indicazione di un termine massimo, non superiore a 6 mesi, decorso il quale il dipendente interessato sarà incondizionatamente autorizzato al trasferimento per mobilità ad altro ente pubblico.

## DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 41

#### Disapplicazioni

1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del d.lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari, per le parti in contrasto con il presente contratto.

### Art. 42

#### Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto;

2. Copia del presente CCDI è distribuito a cura e spese dell'Ente ad ogni dipendente.

La seduta termina alle ore 15.30

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

F.to Roberto DEL GRANDE

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

F.to Alessandro CRIZMAN

ALLEGATO A)

**COSTITUZIONE Fondo – Risorse stabili e variabili**

Dipendenti Ente per categoria al 31.12.2016	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili
C = n. 1	€ 1.177,00
D = n. 2 (€ 2.271 * 2)	€ 4.542,00
<b>TOT Risorse stabili (art. 31 CCRL 2016-2018)</b>	<b>€ 5.719,00</b>
Dipendenti Ente per categoria al 31.12.2016	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse variabili
C = n. 1	€ 1.000,00
D = n. 2	€ 2.000,00
<b>TOT Risorse variabili (art. 31 CCRL 2016-2018)</b>	<b>€ 3.000,00</b>
<b>TOT Fondo 2016</b>	<b>€ 8.719,00</b>
<b>Incrementi Risorse stabili 2019:</b>	
RIA per cessazione dipendente nel 2018	€ 697,58
<b>Incrementi Risorse variabili 2019:</b>	
1 T.D. > 6 mesi nel 2019	€ 1.000,00
<b>TOT Fondo 2019</b>	<b>€ 10.416,58</b>