

C.C.D.I.
PARTE GIURIDICA
ANNO 2023-2025
e
C.C.D.I.
PARTE ECONOMICA
ANNO 2023

Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale — Area autonomie locali

Il giorno 18 del mese di dicembre dell'anno 2023 alle ore 12.00, presso la sede del Consorzio Culturale del Monfalconese sita in Piazza Unità n.24, Ronchi dei Legionari, si sono riuniti:

- la **delegazione trattante di parte pubblica**, nominata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.11 del 26/04/2022 composta dal Direttore dell'Ente dott. Roberto DEL GRANDE
- Presidente della delegazione trattante;

- la **delegazione trattante di parte sindacale** composta da Alessandro CRIZMAN - FP CGIL e Luca LUGNAN – CISL FP.

Viste le Preintese di data 10/10/2023 (parte giuridica triennio 2023-2025) e 17/10/2023 (parte economica anno 2023);

Visto il parere/pareri del Revisore dei Conti dott. Sergio Cecotti di data 23/10/2023, sulle suddette preintese;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.33 del 12/12/2023 che autorizza la sottoscrizione dei sopra citati C.C.D.I.;

Si conviene e si stipula quanto segue:

Cisl Fp



FP CGIL



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

PARTE GIURIDICA

ANNO 2023-2025

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 161/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2019-2021.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, contemperandone le singole specificità.
3. 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 o con contratto di somministrazione.
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

Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025.
2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie che sono negoziate con cadenza annuale e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

Cisl Fp



FP CGIL



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. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali previste dal CCRL vigente, l'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 2019-2021 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

Cisl Fp




FP CGIL


2. L'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 2019-2021 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

Art. 6 **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. 7 **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 remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc.).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro i termini stabiliti dal CCRL, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
4. Le OO.SS. e/o la RSU entro 15 giorni dal ricevimento del Fondo e della proposta di ripartizione e utilizzo delle risorse di cui ai commi 1 e 2:
 - a) nell'ipotesi in cui si rendano necessari chiarimenti o modifiche sulla proposta ricevuta chiedono congiuntamente o separatamente alla delegazione trattante di parte pubblica l'apertura delle trattative per la contrattazione che deve avvenire entro 10 giorni dalla richiesta medesima;
 - b) qualora le OO.SS. e/o la RSU entro il termine sopra indicato non abbiano comunicato nulla, la procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo si intende positivamente conclusa.
5. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 4.

Art. 8 **Quantificazione delle risorse decentrate**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla

Cisl Fp




FP CGIL


qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dal CCRL 2019-2021.

2. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 31, comma 1, CCRL 2019-2021

Art. 9

Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili di cui al CCRL 2019-2021 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.

2. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo con le procedure di cui all'art. 7 del presente contratto.

3. Definito il monte complessivo di risorse assegnate per le progressioni, la distribuzione delle stesse avviene in proporzione al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 31 e che risultano in servizio alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento delle progressioni.

4. Quanto residua delle risorse assegnate a ciascuna categoria viene utilizzato per ulteriori progressioni ad iniziare dalla categoria A e con esclusione delle categorie che hanno beneficiato del correttivo.

5. Le nuove progressioni economiche orizzontali sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo

Art. 10

Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. La parte di risorse stabili non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili per la produttività dell'anno medesimo.

3. L'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base di obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati e/o di mantenimento di quelli esistenti contenuti nel PRO (piano delle risorse e degli obiettivi), secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.

Art. 11

Trattamenti economici accessori

1. Per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ...) si utilizzano le risorse di bilancio.

Art. 12

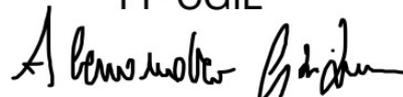
Salario accessorio del personale a tempo parziale

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.

Cisl Fp



FP CGIL



Art. 13

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. 14

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 per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
 - b) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime;

Art. 15

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. 16

Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate viene così definito:

A) Indennità di specifiche responsabilità (art. 30, comma 1, CCRL 26/11/2004).

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 di un importo annuo lordo di € 2.000,00 per l'attività di coordinamento dello Sportello linguistico sloveno.

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

B) Indennità di specifiche responsabilità

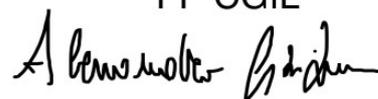
B1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di:

- archivista informatico;
- addetto all'URP;

FP CGIL

Cisl Fp



- formatore professionale;

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

B2. Le indennità possono essere cumulabili nel caso in cui non si riferiscano alla medesima prestazione lavorativa.

C) Indennità condizioni di lavoro

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 € 15,00.

C2. Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità complessiva di € 1 giornalieri.

C3. Al personale nominato consegnatario dei beni inventariati dell'Ente compete una indennità complessiva di € 1 giornalieri.

C4. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

C5. Le parti si impegnano a rivedere nell'annualità 2024 l'importo dell'indennità condizioni di lavoro.

D) Indennità di risultato per P.O.

D1. Si conferma per l'anno in corso la percentuale dell'indennità di risultato della P.O. nella misura del 35% dell'indennità di posizione.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 17

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.

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

Art. 18

Salute e sicurezza

1. L'Ente, almeno due volte 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:

Cisl Fp



FP CGIL


- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

3. L'Ente provvederà ad adeguare, se necessario, il regolamento sul vestiario e sui presidi di sicurezza da fornire al personale.

ORARIO

Art. 19 **Orario di lavoro**

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
2. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con apposito regolamento. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

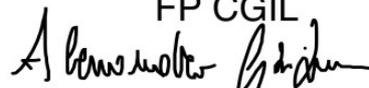
Art. 20 **Orario di lavoro flessibile**

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 a prescindere dalla durata della giornata lavorativa.
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.
4. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.
5. 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 andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 28, ovvero sarà recuperato entro il mese successivo.
6. 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 01/08/2002 e art. 10 CCRL 06/05/2008;
 - 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.

Cisl Fp



FP CGIL



- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 21

Orario di lavoro straordinario

1. 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.
2. L'Ente informa annualmente i soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 3, entro il 30 giugno (periodo gennaio-aprile), sulla situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
3. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
4. 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 in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello 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. 22

Banca delle ore

1. Si stabilisce in 30 ore, il conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate in eccedenza il normale orario di lavoro che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
2. Le ore accantonate danno diritto alla corresponsione della "maggiorazione" per le prestazioni di lavoro straordinario che viene liquidata entro il mese successivo l'inserimento nella banca ore.
3. Entro l'anno successivo a quello di maturazione, è facoltà del lavoratore fruire delle ore accantonate come permessi compensativi o chiederne la retribuzione. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare eventuali debiti orari.
4. Si considera prestazione di lavoro straordinario utile alla banca ore un periodo non inferiore a 30 minuti.
5. Tale istituto entrerà in vigore con il 01/01/2024.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23

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. 24

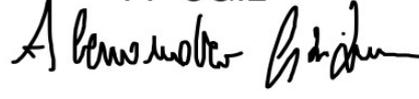
Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie dell'Ente da destinare alla formazione.

Cisl Fp



FP CGIL



2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti ed indiretti, compreso il pagamento dello straordinario.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti, con imputazione della spesa allo stanziamento di cui al comma 1.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale, incrementate con quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Le somme derivanti dall'1% se non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

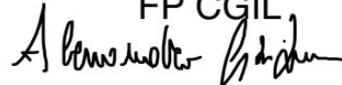
Art. 25

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;

Cisl Fp




FP CGIL


- 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. 26 **Sistema di valutazione**

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

2. Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:

- a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
- b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
- d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

3. I regolamenti in essere vanno adeguati a quanto disposto dai commi precedenti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 27 **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. 28 **Procedure di conciliazione**

1. Al fine di dare completezza a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 31, il valutatore segnala tempestivamente alle valutate eventuali criticità riscontrate riguardo il suo apporto al lavoro di gruppo e/o individuale, permettendo quindi la modifica del comportamento o degli obiettivi assegnati.

2. Il colloquio intermedio, di norma rivisto entro il mese di luglio di ogni anno, nel caso di cui al comma 1 va anticipato al mese di aprile.

3. Rientra tra i compiti del valutatore creare le condizioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. In caso di contrasto sulla valutazione, si applica la seguente procedura:

- a) il valutato è tenuto a presentare, entro 7 giorni dal ricevimento, motivata richiesta di revisione della valutazione al responsabile gerarchico immediatamente superiore a chi ha

Cisl Fp



effettuato la valutazione; la convocazione del dipendente al colloquio per ridiscutere la valutazione deve avvenire entro i successivi 5 giorni;

- b) se a seguito del colloquio il dipendente non accetta l'ulteriore formulazione della valutazione, gli atti vengono trasmessi entro i 3 giorni successivi ad un apposito collegio il quale si pronuncia in merito.

5. La composizione del collegio è di tre membri, un dirigente/PO designato dall'Amministrazione, il Responsabile del personale, un rappresentante sindacale scelto dal dipendente. I componenti il collegio non possono essere parte in causa.

6. La presente procedura non esclude il ricorso da parte del dipendente ad altri Organismi.

ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI

Art. 29

Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria

1. Il genitore ha diritto a fruire il congedo parentale su base giornaliera e/o oraria in misura fino alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nel caso di fruizione oraria, la trasformazione del congedo parentale giornaliero avviene in base al rapporto tra il dovuto settimanale e il numero di giornate lavorative. Pertanto per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno che lavora su 5 giorni settimanali, la trasformazione è pari a 7 ore e 12 minuti. Ferma restando la possibilità di fruire di mezza giornata (pari a 3 ore e 36 minuti), il congedo dovrà essere fruito a ore a ore intere. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore fruibili sono riproporzionate applicando il criterio della proporzionalità.

2. Ai fini dell'esercizio di detto diritto il genitore che intende fruire del congedo parentale giornaliero è tenuto a comunicare al datore di lavoro la richiesta con un preavviso di almeno 5 giorni dalla fruizione dello stesso; nel caso di congedo parentale a ore il termine di preavviso è ridotto a due giorni lavorativi. Il datore di lavoro può eventualmente autorizzare l'effettuazione di permessi la cui comunicazione sia pervenuta con preavviso inferiore in considerazione di particolari motivazioni e contingenti necessità da valutarsi in base al caso specifico.

3. La fruizione del presente congedo è cumulabile soltanto con altri permessi che il datore di lavoro è tenuto a concedere secondo le previsioni di legge.

4. Non è ammessa l'effettuazione di lavoro straordinario nelle giornate durante le quali il dipendente fruisce del congedo parentale così come disciplinato dal presente articolo.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 30

Servizi in gestione esterna

1. Qualora l'Ente si avvalga di prestazioni esterne parziali o totali per l'erogazione dei servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: manutenzione del verde, assistenza, cucina, asilo nido, ecc.), 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 fornitura è trasmesso alle RSU e alle OO.SS. territoriali contestualmente alla sua pubblicazione. Ad avvenuta aggiudicazione è comunicato il nominativo della ditta vincitrice ed il valore di aggiudicazione.

Cisl Fp



FP CGIL



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 semestre l'Ente comunica alle RSU e alle OO.SS. territoriali l'aggiornamento dei servizi in appalto, la ditta ed il valore di aggiudicazione.

Art. 31

Progressione economica all'interno della categoria

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente risultano in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati anche presso altri enti pubblici al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica;

b) non aver superato complessivamente i 180 giorni di assenza nell'anno precedente la decorrenza della progressione, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi, aspettative e distacchi sindacali;
- astensione, congedi per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge
- 104/92 ex art. 33 comma 3 e per assistenza a personale con handicap;

c) non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;

d) aver conseguito punteggio IPI uguale o maggiore a 7/10 per tre anni consecutivi o per cinque anni anche non consecutivi; in sede di prima applicazione, viene ammesso alla selezione il personale che ha conseguito punteggio IPI uguale o maggiore a 7/10 nell'anno 2019 fino al raggiungimento della base di valutazione di almeno tre anni;

e) non possono essere attribuite progressioni economiche orizzontali superiori al 35 % del personale dell'Ente.

2. La valutazione dei dipendenti che nel corso dell'anno della selezione hanno prestato servizio in più strutture/servizi/settori/uffici/aree, viene effettuata a cura del Dirigente del servizio in cui in cui l'attività è stata espletata per più tempo.

3. La decorrenza della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento del CCDI parte economica.

4. Il personale comandato, distaccato o assegnato 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 necessarie per definire la valutazione.

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.

Cisl Fp



FP CGIA


6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 7 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

7. La valutazione deve prevedere periodi intermedi di confronto col singolo lavoratore e la scheda finale deve contenere anche una descrizione delle azioni suggerite per il miglioramento della prestazione.

8. 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. 32 **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. 33 **Lavoro agile**

1. Le parti confermano le precedenti disposizioni riguardo il lavoro agile e s'impegnano alla verifica dell'istituto.

Art. 34 **Buono pasto**

1. L'Amministrazione consegna al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore di € 7,00, corrispondente ai 2/3 quale costo a carico dell'Ente. È fatto salvo l'eventuale importo in essere se superiore.

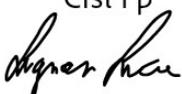
2. I dipendenti hanno titolo a percepire un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni dal comma 2 dell'art. 67 CCRL 01/08/2002 integrato dall'art. 17 CCRL 06/05/2008.

3. Il buono pasto è riconosciuto anche al personale che opera in turno nelle ipotesi in cui detto personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico (es. 4. Polizia Locale, operai, assistenti alla persona, personale educativo, ecc.)

4. Qualora ne ricorrano i presupposti al dipendente sono riconosciuti due buoni pasto al giorno.

5. 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.

6. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si rinvia all'art. 67 e 68 CCRL 01/08/2002, art. 17 CCRL 06/05/2008.

Cisl Fp




FP CGIL


Art. 35
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 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. 36
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 in contrasto con il presente CCDI.

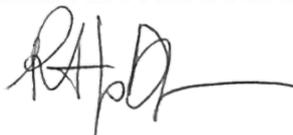
Art. 37
Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.

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

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Roberto DEL GRANDE



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Alessandro CRIZMAN – FP CGIL



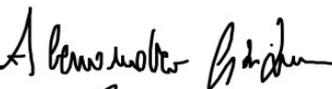
Luca LUGNAN – CISL FP



Dichiarazione a verbale

1. Le OO.SS. chiedono di modificare l'attuale sistema di pesatura delle posizioni organizzative con deliberazione del Consiglio di amministrazione entro il 31/12/2023, al fine dell'adeguamento delle norme relative alle P.O. in relazione al nuovo CCRL 2019-2021.

Alessandro CRIZMAN – FP CGIL



Luca LUGNAN – CISL FP



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

PARTE ECONOMICA

ANNO 2023

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.lgs n. 161/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2019-2021.

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 o con contratto di somministrazione.

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.

Art. 3

Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.

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.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 4

Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che l'Ente ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata con determinazione n. 284 del 10/10/2023.

2. Il fondo per le risorse decentrate anno 2023 è costituito in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 45 e 46 del CCRL 2019-2021, come descritto negli allegati prospetti.

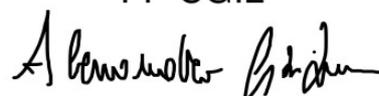
Art. 5

Utilizzo delle risorse stabili

Cisl Fp



FP CGIL



1. Le risorse stabili di cui all'art. 45 del CCRL 2019-2021 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Per l'anno 2023 il fondo delle risorse stabili presenta un totale di 6.416,58 euro. Viene utilizzato per la copertura di progressioni già attribuite che hanno un valore stimato per l'anno 2023 di 3.637,40 euro;
3. Le risorse stabili ancora disponibili per l'anno 2023 sono pari a 2.779,18 euro;
4. Le risorse stabili ancora disponibili vengono destinate per l'anno 2023 a nuove progressioni orizzontali per un massimo di 1 dipendente;
5. Le risorse stabili che residuano per il 2023 sono destinate ad incrementare la parte variabile e saranno utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi in aggiunta a quelle già previste.

Art. 6 Utilizzo delle risorse variabili

1. Per l'anno 2023 il fondo delle risorse variabili presenta una capienza di 3.444,00 euro, che includono gli arretrati dovuti come da art. 46 c.1 del CCRL 19/07/2023.
2. All'importo complessivo delle risorse variabili si sommano le risorse stabili non destinate alla copertura di progressioni economiche.

Art. 7 Indennità

1. Le indennità sono applicate nei valori e modalità stabilite dal contratto decentrato giuridico 2023-2025.
2. Le parti prendono atto che l'Ente ha quantificato le risorse annue destinate al finanziamento a bilancio delle indennità nella misura complessiva di 17.632,50 euro come da tabella allegata.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 8 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 in contrasto con il presente CCDI.

Art. 9 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.

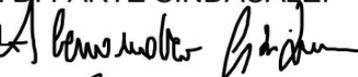
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Roberto DEL GRANDE



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

Alessandro CRIZMAN – FP CGIL



Luca LUGNAN – CISL FP

