



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2024-2026

IPOTESI DI ACCORDO

la **delegazione di parte pubblica** composta da:

- Ing. Adriano Simoni, con funzioni di Presidente;

all'uopo designata con competenza a trattare su quanto indicato nel presente contratto con Deliberazione della Conferenza dell'Egato6 n. 6 del 26/03/2024,

e la **delegazione sindacale, composta da:**

Organizzazione Sindacale Territoriale:

- C.G.I.L. Bertolo Roberta
- C.I.S.L. Vecchione Carmelina
- U.I.L. Righini Luca

STIPULANO

ai sensi dell'art. 40 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dei CC.CC.NN.LL. del comparto regioni ed autonomie locali 2019-2021 il seguente contratto collettivo decentrato integrativo relativo al triennio 2024/2026 e per la determinazione del fondo per gli anni 2024/2026.

Nel caso in cui avvenga la stipula di un nuovo contratto nazionale per la categoria le parti si impegnano entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo a riconvocarsi per gli adeguamenti economici del caso.

Il presente contratto, quale atto definitivo, comprensivo dell'allegato A, debitamente sottoscritto dalle delegazioni trattanti sopra evidenziate, diviene esecutivo dal giorno della sua ratifica da parte della Conferenza dell'Egato6 approvato con Delibera n. 39/24.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità e principi

Art. 2 Vigenza ed ambito di applicazione

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 3 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (cd produttività)

Art. 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 5 Differenziazione del premio individuale

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE - DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 6 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree – differenziali stipendiali

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro

Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 9 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 10 Welfare integrativo

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 11 Lavoro straordinario

Art. 12 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 13 Banca delle ore

Art. 14 La flessibilità oraria

Art. 15 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 16 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.

Art. 17 Servizio sostitutivo di mensa

Art 18 Smart Working

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2 Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali vigente e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.

3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 3

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

- PARTE STABILE è determinata da:

Spesa annua sostenuta per il pagamento della progressione di categoria e dell'indennità di comparto

- PARTE VARIABILE, destinata a remunerare ulteriori istituti contrattuali quali:

- la produttività, correlata alla realizzazione di specifici progetti;
- indennità derivanti da specifiche responsabilità, ecc.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Conferenza che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (cd produttività)

Art. 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Gli istituti contrattuali che prevedono l'attribuzione di premialità ai dipendenti, in relazione alla performance, con riferimento all'art. 68 del CCNL del comparto funzioni locali, si articolano come segue:

1. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai fini della premialità corrispondente alla Performance organizzativa, l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita in sede contrattuale a cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione.

2 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, mediante l'utilizzo di fattori valutativi.

2.1 CONCORRENZA NELLA RIPARTIZIONE DEL PREMIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

a) Determinazione del budget attribuito alla performance individuale

All'inizio di ciascun anno di valutazione l'Ente definisce l'ammontare del valore da attribuire ai dipendenti ai fini della performance individuale sulla scorta delle Aree o Staff in cui sono presenti singoli dipendenti, in caso di passaggio infra- annuale si calcola il rateo dell'anno in ciascuna Area e Staff.

b) Definizione del valore del "punto di valutazione"

Una volta definito il valore di cui al punto precedente, questo viene diviso per il valore parametro dei dipendenti divisi per livello/classe e successivamente per 20, quale punteggio massimo del sistema di valutazione.

c) **Determinazione del valore della retribuzione individuale**

Ciascun dipendente ottiene la propria valutazione, nel rispetto del sistema prima descritto, il cui valore complessivo viene moltiplicato per il “punto di valutazione” descritto sub b).

Art. 5

Differenziazione del premio individuale

1. È costituito un particolare algoritmo di calcolo che consenta l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale con una misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

La situazione attuale dell'Ente in pianta organica non prevede dipendenti che possano accedere al trattamento economico sopra citato, pertanto il presente capo sarà aggiornato tempestivamente quando la situazione lo richiederà.

Titolo IV

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE –
DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Art. 6

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree –
differenziali stipendiali**

1. Dall'entrata in vigore del Titolo terzo del CCNL 16/11/2022, al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 2 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate ed a questo fine destinate.

2. I Differenziali stipendiali sono finanziati permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 70% degli aventi diritto.

3. La loro decorrenza è fissata dal gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ogni area organizzativa dell'ente.

Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL del 16.11.2022.

4. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in contrattazione in base alle risorse disponibili così come il termine di decorrenza del differenziale successivo.

Titolo V

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018, rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/22 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 4 euro per le attività disagiate, in 4 euro per quelle rischiose, in 7 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 2 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 10 per giornata di effettivo impegno

3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

5. I dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili) attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

La situazione attuale dell'Ente in pianta organica non prevede dipendenti che possano accedere al trattamento economico sopra citato, pertanto il presente articolo sarà aggiornato tempestivamente quando la situazione lo richiederà.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale non destinatario degli incarichi di elevata qualificazione, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per l'erogazione di questi compensi i dirigenti (ovvero negli enti che ne sono privi i responsabili), individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Dirigente (ovvero negli enti che ne sono privi del responsabile), con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono ripartite dalla Conferenza dell'Egato6, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le varie Aree/Staff, in relazione ai seguenti.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale non destinatario degli incarichi di elevata qualificazione e i relativi compensi, sono definiti all'uopo.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

La situazione attuale dell'Ente in pianta organica non prevede dipendenti che possano accedere al trattamento economico sopra citato, pertanto il presente articolo sarà aggiornato tempestivamente quando la situazione lo richiederà.

Titolo VI

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 9

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - b) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - c) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 200 annui.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 15 gg diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo

sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 15gg, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

La situazione attuale dell'Ente in pianta organica non prevede dipendenti che possano accedere al trattamento economico sopra citato, pertanto il presente capo sarà aggiornato tempestivamente quando la situazione lo richiederà.

Titolo VII

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 10

Welfare integrativo

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale, intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

2. A tal fine l'ente si impegna a mantenere attive una rete di strutture o convenzioni che erogino i servizi appartenenti ai seguenti macro ambiti, anche attraverso l'utilizzo di voucher welfare:

- a. famiglia (istruzione, servizi educativi, servizi socio-assistenziali)
- b. buoni spesa nei limiti della soglia fiscalmente esente
- c. servizi dedicati al tempo libero (sport, viaggi e cofanetti servizi culturali e di svago)
- d. formazione e sviluppo personale
- e. servizi per la salute e il benessere
- f. trasporto pubblico locale
- g. previdenza complementare

L'importo destinato a tali finalità è stabilito annualmente dall'Ente.

Le parti stabiliscono che l'importo massimo annuale individuale venga calcolato suddividendo le risorse disponibili in parti uguali tra tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Titolo VIII

DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 11 Lavoro straordinario

La situazione attuale dell'Ente in pianta organica non prevede dipendenti che possano accedere al lavoro straordinario. Qualora dovessero nascere in futuro ipotesi in tal senso le parti si incontreranno ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/22.

Art. 12

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

Art. 13

Banca delle ore

Allo stato attuale non sussiste la necessità di istituire la banca delle ore. Qualora dovessero nascere in futuro ipotesi in tal senso le parti si incontreranno ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/22.

Art. 14

La flessibilità oraria

I dipendenti possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente (ovvero con il responsabile), fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9 e le 12.30 e tra le 14.30 e le 16.30 dal lunedì al giovedì e dalle 9 alle 13 il venerdì. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 15

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti
rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del

CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D,Lgs. n. 81/2008.

3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 16

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.

Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

Art. 17

Servizio sostitutivo di mensa

1. L'Egato6, in ottemperanza al disposto dell'art. 12 del D.P.R. 347/83, effettua il servizio sostitutivo della mensa, in favore dei dipendenti in servizio che effettuino rientri pomeridiani, intervallati da pausa per la consumazione del pasto, per il completamento dell'orario di lavoro settimanale o per l'effettuazione di lavoro straordinario debitamente autorizzato, mediante l'erogazione di buoni pasto del valore di Euro 8.

2. Non potrà pertanto usufruire di tale servizio il personale che effettua orario unico.

3. Possono usufruire di buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

4. Non potrà usufruire di tale servizio il personale che effettua prestazione lavorativa in smart Working.

5. Si concorda che il valore del buono mensa sarà adeguato ad eventuali aumenti che dovessero essere riconosciuti.

Art 18

Smart Working

1. L'Egato6 ha introdotto la modalità di lavoro in smart working mediante un accordo tra dipendente e datore di lavoro, meglio specificato e dettagliato all'interno del PIAO e nello specifico regolamento.

Titolo IX

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora dovesse insorgere l'esigenza di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 20

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

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).

Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X

DISCIPLINE PARTICOLARI

Art.21

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 22

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dagli stessi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Qualora emergano controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata potrà inviare all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Parte Pubblica: Ing. Adriano Simoni _____

Delegazione Sindacale:

- C.G.I.L. Bertolo Roberta _____
- C.I.S.L. Vecchione Carmelina _____
- U.I.L. Righini Luca _____

Alessandria, li 10/12/2024

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2024	
RISORSE STABILI	
RISORSE di cui all'art. 79 c. 1 lett. a) C.C.N.L. 16/11/2022	€ 26.853,45
INCREMENTO € 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	328,8
Art. 79 c. 1 C.C.N.L. 16/11/2022 IN- CREMENTO € 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 – Art. 79 c. 5 C.C.N.L. 16/11/2022	€ 338,00
DIFFERENZE STIPENDIALI D3 – D1 Art. 79 c. 1-bis	€ 10.024,05
FONDO 2023 PARTE STABILE	€ 37.544,30
RISORSE VARIABILI	
RISORSE variabili ex art. 67 CCNL 21/05/2018	€ 1.500,00
INCREMENTO 0,22 % Monte salari 2018 decorrenza 1/1/22 Art. 79 c. 3 C.C.N.L. 16/11/2022	664,00
INCREMENTO € 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 – anno 2021 e anno 2022	-
FONDO 2023 PARTE VARIABILE	€ 2.164,00
<u>TOTALE FONDO ANNO 2023</u>	<u>€ 39.708,30</u>