CONSORZIO INTERCOMUNALE SOGGIORNI CLIMATICI

VIA MACELLO N. 23 – 37121 VERONA
Codice Fiscale n. 93005600239 – Partita I.V.A. n. 01545720235
Telefono 045 593335 – Fax 045 8031046
e-mail: segreteria@consorziosoggiorniverona.it – pec: cisoc@pec.it

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 -2025

In data _05/12/2023, alle ore 15,30 presso la sede del Consorzio Intercomunale Soggiorni Climatici si sono riuniti:

Per la parte datoriale

Presidente delegazione trattante – Il Responsabile Area Economico Finanziaria -Amministrativa — Firmato

Per la parte sindacale

Rappresentante Sindacale Interno — Firmato

Le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato Integrativo relativo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, parte giuridica triennio 2023 -2025.

Qualora a seguito del procedimento di approvazione e sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo non risultassero apportate modifiche e/o integrazioni al presente testo, le parti autorizzano, in nome e per conto di ciascuna di esse, il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo.

- **PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE dell'accordo definitivo:**
  deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 11 del 06/12/2023;
  parere Revisore dei Conti del 19/12/2023
- **ENTRATA IN VIGORE:**
  dal giorno successivo la data di stipulazione (20/12/2023)

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente – parte normativa – per il triennio 2023 -2025 sottoscritto in data 20/12/2023

Vista la certificazione positiva del Revisore dei conti in data 18/12/2023 al contratto decentrato integrativo – parte giuridica – per il triennio 2023 -2025

Vista la deliberazione di Giunta n. 11 del 06/12/2023, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte giuridica – per il triennio 2023 -2025

S O T T O S C R I V E

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.5.2018 in via definitiva il testo del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente parte giuridica – per il triennio 2023 -2025 sottoscritto dalle parti in data 20/12/2023

data

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

parte giuridica – per il triennio 2023 -2025

Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Consorzio Intercomunale Soggiorni Climatici e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
La sua durata è triennale salvo:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto, sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si rinvia a quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dal vigente CCNL Funzioni Locali.

Art. 2
Disciplina del lavoro straordinario

Il Responsabile Area Amministrativa e Contabile con propria determinazione procede entro il mese di Febbraio di ogni anno a definire il budget delle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate .

Art.3
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Art. 4
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Si da atto che ai sensi dell'art. 16 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Elevata Qualifica in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano rinnovati fino al 30.04.2024, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.

Art. 5
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate viene determinato annualmente e approvato con provvedimento dirigenziale. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali verrà ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti
Il Fondo incentivante potrà essere integrato ai sensi dell'art. 79 per il conseguimento di obiettivi straordinari stabiliti dall'ente.

Art. 6
Progressione economica all'interno delle Aree

Le parti danno atto che:
I destinatari del beneficio devono essere una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% del personale che ha i requisiti per ottenere i benefici e non del totale dei dipendenti in servizio.

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente pertredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX *(Sezioni speciali)* del medesimo CCNL.

La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022);

Le procedure vanno effettuate in modo distinto per ognuna delle aree di inquadramento, escludendo quindi la formazione di una graduatoria per tutto l'ente.

L'incremento stipendiale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree di appartenenza o della posizione di accesso, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella F allegata al CCNL 16/11/2022;

La Delegazione Trattante, sulla base delle linee di indirizzo per le progressioni economiche fissate dal Consiglio di Amministrazione, determina il numero di progressioni economiche che possono essere attuate per ciascuna categoria e posizione economica. Il suddetto numero è determinato con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1° gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla stessa data.

I Requisiti per concorrere alla selezione ai sensi dell'art. 6 del CCNL 21.05.2018, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono quelli fissati dal presente accordo che in applicazione dell'art. 14 CCNL del 22.11.2022, "*il punteggio per ciascun dipendente verrà definito calcolando il valore medio delle ultime tre valutazione ricevute*".

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutte le aree organizzative e per tutte le aree di inquadramento), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente;

Le graduatorie di cui al comma recedente vengono composte sulla base dei criteri sotto riportati :

VALUTAZIONE : le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nella stessa area di appartenenza parametrando (su base 100) i valori conseguiti ai seguenti punteggi:

punti 15 per primo anno del triennio
punti 20 per il secondo anno del triennio
punti 25 per il terzo anno del triennio

ESPERIENZA PROFESSIONALE

Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi:

punti 3 all'anno per massimo di 10 anni

FORMAZIONE:

capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).

PUNTEGGIO: Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure fino ad un massimo di 10 punti.

Art. 7
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "*L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.*". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 22.11.2019 per gli importi preventivati e secondo le diverse discipline.

Art. 8
Premi correlati alla performance

L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance viene quantificato annualmente e rappresenta ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio

Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 80 del CCNL 22.11.2019 si conviene di destinare il totale delle risorse complessive disponibili come segue:

alla Performance individuale il 50 %
alla Performance organizzativa il 50 %

Art. 9

Flessibilità dell'orario di lavoro
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti 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:
   - 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
   - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di Area competente;
   - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

Art. 10
Servizio sostitutivo Mensa buono pasto

Gli enti, in relazione al proprio assetto viene attribuito al personale buoni pasto sostitutivi del servizio di mensa.

Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con una pausa non inferiore a trenta minuti per un minimo orario di 8 ore;

Il buono pasto viene quantificato in €. 7,00

Art.11
Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

_____ lì _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

_____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Rappresentante Sindacale Interno _____