

Consiglio regionale della Calabria



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DEL COMPARTO parte normativa 2021-2023 -

parte economica 2022

[Handwritten signatures in blue ink]

TITOLO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 (Composizione della delegazione trattante)

1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'articolo 7, comma 3 del CCNL Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, è stata nominata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria.
2. La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del CCNL 2016 - 2018, è composta:
 - dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU);
 - dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di categoria firmataria del CCNL.

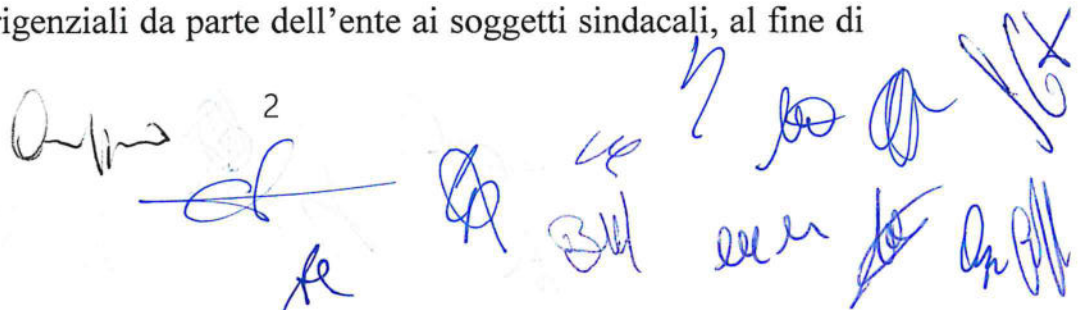
Art. 2 (Relazioni sindacali)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Ente ed i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le relazioni sindacali e le forme di partecipazione sindacale sono quelle stabilite dall'articolo 3 del CCNL 2016-2018 e regolate dagli articoli del presente Titolo I.

Art. 3 (Informazione)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di

2



consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 6, comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 (Confronto)

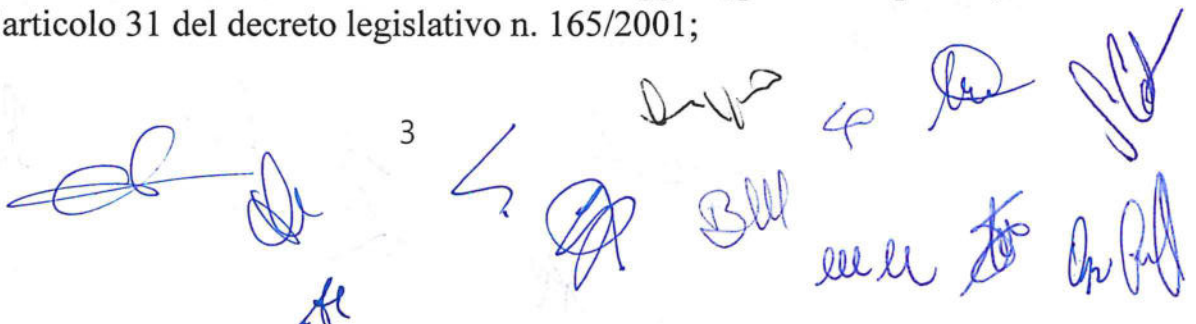
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

3



g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

Art. 5

(Organismo paritetico per l'innovazione)

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. Per lo stesso scopo l'iniziativa può essere attivata da ogni O.S. firmataria del CCNL 2016-2018;

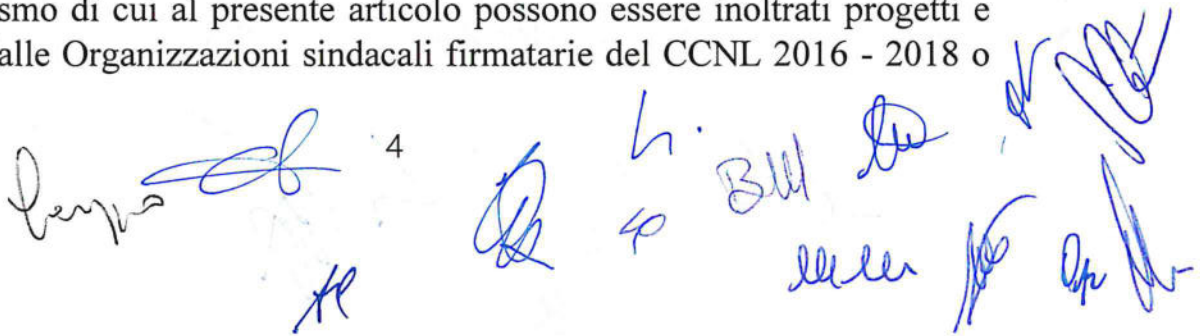
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) può adottare il regolamento che ne disciplina il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o

4



da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto all'articolo 6, comma 3, lettera c) del CCNL 2016-2018.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 6

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)

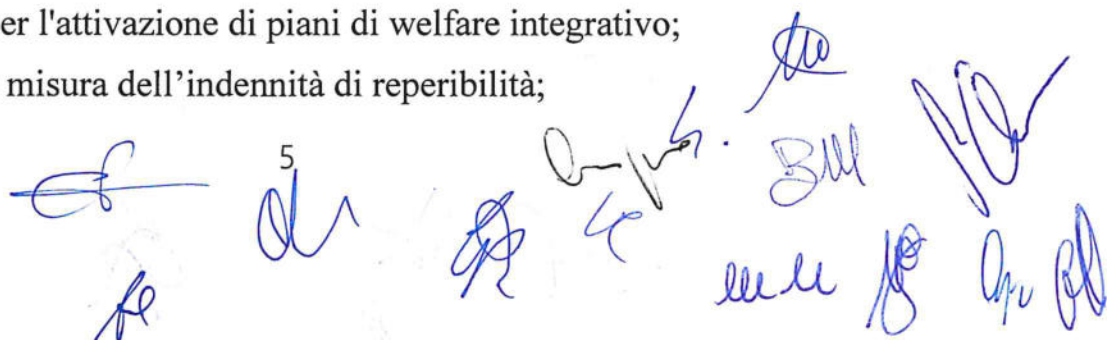
1. La trattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.

2. I soggetti sindacali titolari della trattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. Sono oggetto di trattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la trattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla trattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a signature with the number '5' above it, and several other illegible signatures.

- i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- j) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- k) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- m) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- n) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- o) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- p) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- q) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- r) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- s) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- t) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

4. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

6
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature with a checkmark in the middle, and several other signatures on the right.

Art. 7

(Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 6, comma 3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di luglio. L'ente si impegna a costituire e trasmettere il fondo delle risorse decentrate, limitatamente alla parte stabile, entro il 31 gennaio di ciascun anno di riferimento.

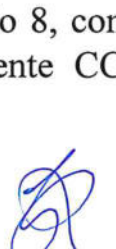

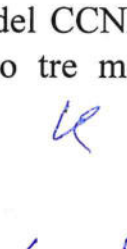
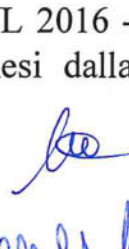


2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'articolo 6, comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), s), t) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, e proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in novanta giorni.

3. Sulle materie di cui all'articolo 6, comma 3, lettere j), k), l), m), n), o), p), q), r) le parti si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5. Le parti procederanno ai sensi dell'articolo 8, comma 7, del CCNL 2016 - 2018 alla verifica dell'attuazione del presente CCDI entro tre mesi dalla

7

stipulazione definitiva, e successivamente su eventuale richiesta di ogni O.S. firmataria del CCNL 2016-2018 e della RSU. La parte pubblica convoca il/i soggetto/i richiedente/i entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta.

6. Le parti concordano che in sede di primo monitoraggio di attuazione si procederà alla eventuale revisione del presente accordo al fine di far fronte a sopraggiunte esigenze, limitatamente alle eventuali risorse aggiuntive.

Art. 8

(Clausole di raffreddamento e atti unilaterali)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

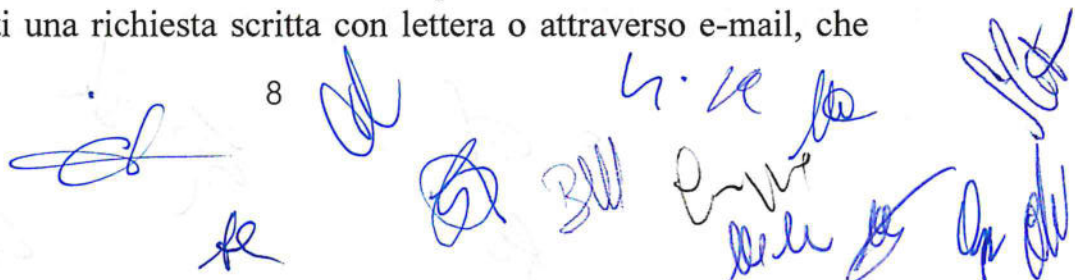
4. Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 7, comma 2, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6, del CCNL 2016 - 2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 9

(Interpretazione autentica)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro dieci giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera o attraverso e-mail, che

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing to be initials and others more complete names or marks.

deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 10

(Modalità e gestione delle convocazioni e delle riunioni. Verbali delle riunioni e bacheca sindacale)

1. Allo scopo di rendere effettivi i principi e gli obiettivi che stanno alla base del sistema di relazioni sindacali, le parti convengono quanto segue:

- a) le riunioni di delegazione trattante dovranno essere convocate, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro;
- b) l'Ente convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL 2016-2018, nei casi previsti, entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali, singolarmente o congiuntamente, e/o della RSU, o in casi di particolare urgenze entro un termine più breve;
- c) di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare ed eventuali modifiche intervenute successivamente dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) in ogni seduta dovrà essere redatto un sintetico verbale, che deve contenere soltanto, per ciascun punto all'ordine del giorno, le posizioni espresse dalle parti ed i nominativi di coloro che vi hanno partecipato. La predisposizione del verbale è a cura di un segretario verbalizzante nominato dall'Ente. Le parti procedono alla sottoscrizione della bozza al termine della seduta;
- e) a conclusione di tale procedura viene redatto il verbale definitivo della seduta a cura del segretario verbalizzante e si dà per approvato e sottoscritto con le modifiche e integrazioni acquisite salvo la facoltà, nella riunione immediatamente successiva per le parti, di formulare osservazioni;

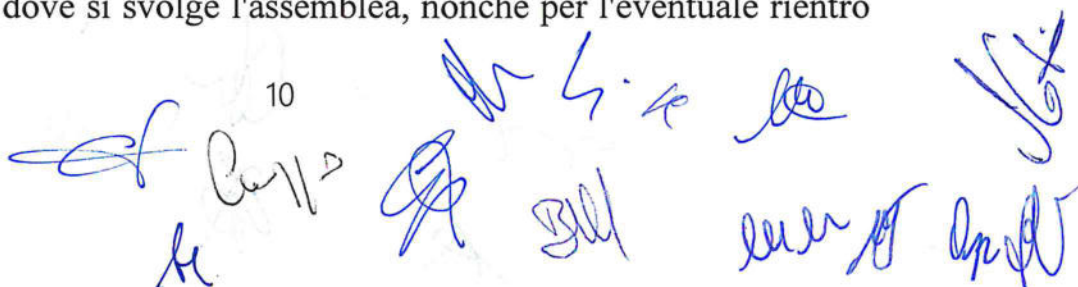
- f) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta a tutti i componenti;
- g) l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti. Presso l'ufficio competente del Settore risorse umane è disponibile la raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali il personale dipendente, i componenti RSU e le organizzazioni sindacali hanno diritto di accesso.
- h) in ogni caso tutti i verbali definitivi e gli Accordi sono pubblicati in apposita bacheca sindacale disponibile sul sito istituzionale dell'ente, cui hanno accesso tutti i dipendenti tramite procedura intranet;
- i) nella sezione Bacheca del dipendente, sottosezione "Bacheca Sindacale" – Comunicati sindacali, i componenti RSU ed i soggetti sindacali firmatari del CCNL pubblicano documenti, comunicati, testi e materiali sindacali attinenti le materie delle relazioni sindacali, contrattuali e del lavoro. Tale documentazione non può essere oggetto di controllo o censura. Non possono, in ogni caso, essere pubblicati documenti che hanno natura e contenuti chiaramente diffamatori o che siano contrari al decoro e offensivi della morale pubblica.

Art. 11

(Modalità di svolgimento delle assemblee e diritto di sciopero)

1. La RSU, o singoli componenti e/o le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, singolarmente o congiuntamente, comunicano al Settore Risorse Umane, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa. L'Ente, al momento della richiesta, deve comunicare ai richiedenti il locale messo a disposizione per l'assemblea.
2. Le OO.SS. e la RSU si impegnano a comunicare, entro il giorno successivo all'assemblea, l'orario di apertura e chiusura dei lavori assembleari ai fini della corretta registrazione della presenza dei dipendenti.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.
4. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro

10



al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

5. I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

6. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta all'articolo 4 dell'Accordo Collettivo Quadro del 04.12.2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 12 (Tavoli tecnici)

1. Per l'esame di questioni di approfondimento tecnico/giuridico nelle materie contrattuali, l'Ente, anche su richiesta di uno dei singoli soggetti appresso indicati, può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano massimo tre delegati RSU e le OO.SS.

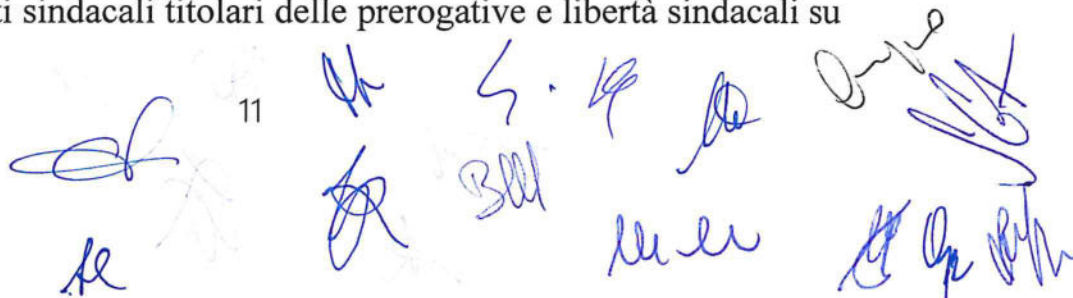
Art. 13 (Prerogative sindacali per componenti RSU e dirigenti sindacali)

1. I dirigenti sindacali che, come stabilito nel CCNQ 04.12.2017 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato, sono:

- a) i componenti della RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'articolo 5, comma 3, dell'ACQ del 07 agosto 1998;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 10 dell'ACQ del 07 agosto 1998;
- e) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le organizzazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto all'ente i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali su

11



indicate che siano dipendenti dell'ente stesso. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

3. I componenti della RSU ed i dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNQ 04.12.2017 e dalla normativa vigente.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative o componenti degli organismi direttivi e statutari possono essere utilizzati in forma cumulata sino al tetto massimo spettante. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'articolo 8 del CCNQ del 04.12.2017 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 7 (Distacchi sindacali) del CCNQ del 04.12.2017 e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'articolo 21 del citato CCNQ (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).

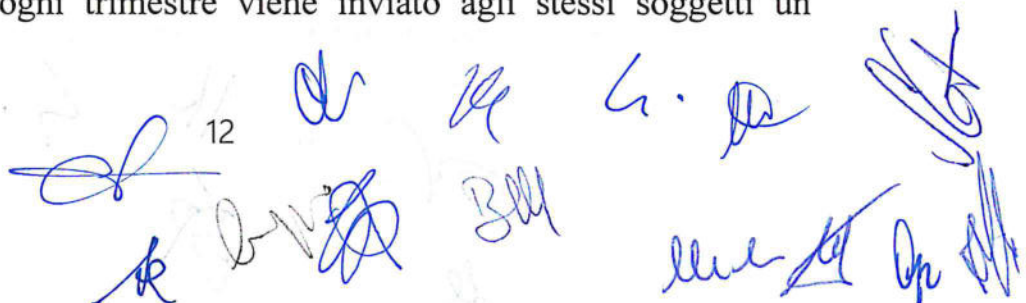
6. I permessi spettanti ai componenti della RSU possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere informato della fruizione del permesso sindacale entro due giorni lavorativi antecedenti alla fruizione dello stesso. In caso di urgenza, il dirigente responsabile della struttura deve essere informato almeno 24 ore prima della fruizione del permesso sindacale. La comunicazione relativa alla fruizione del permesso sindacale deve avvenire in forma scritta mediante la compilazione del modello fruibile sul sito istituzionale -sezione bacheca dipendenti-sottosezione- modulistica. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

8. Le riunioni con le quali l'ente assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, deve essere utilizzato da parte dei componenti della RSU e dei dirigenti sindacali il rispettivo monte ore di permessi sindacali.

9. L'Ente invia, entro il 30 gennaio di ciascun anno, il monte ore spettante per l'anno in corso alla RSU ed alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti nell'ente. Alla fine di ogni trimestre viene inviato agli stessi soggetti un

12



prospetto riepilogativo dei permessi usufruiti. Nella richiesta di permesso deve essere indicata la norma contrattuale di riferimento.

10. Nell'ambito delle relazioni sindacali, le parti si impegnano al rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed a tenere un comportamento orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 14

(Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari e permessi sindacali non retribuiti)

1. Le Organizzazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei propri dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi. I dirigenti sindacali indicati nell'articolo 3, comma 1 del CCNQ 04.12.2017 (Dirigenti sindacali) lettere da a) ad f), hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. L'utilizzo di permessi sindacali non retribuiti va comunicata al dirigente di riferimento almeno tre giorni prima attraverso la propria associazione sindacale, per il tramite del Settore Risorse Umane.

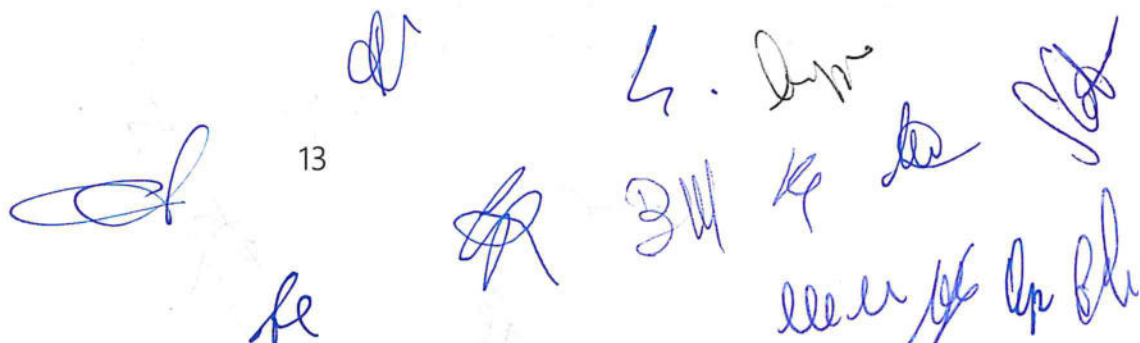
3. Nell'utilizzo dei permessi non retribuiti deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente.

Art. 15

(Bacheca informatica)

1. L'Ente ha istituito apposita bacheca dedicata alle informazioni sindacali.

13



TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 16 (Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative)

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative di cui alla lettera a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 2016 – 2018 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 17.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 17.
4. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 17 (Graduazione retribuzione di risultato)

1. La quota delle risorse per l'anno 2022 per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative
2. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente, nei limiti dell'ammontare disponibile procederà ad attribuire la relativa indennità, tenendo conto che la quota massima attribuibile al titolare di posizione organizzativa è pari al 25% della retribuzione di posizione e la quota minima è pari al 10% della retribuzione di posizione. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto all'attribuzione della corrispondente quota percentuale massima.

14



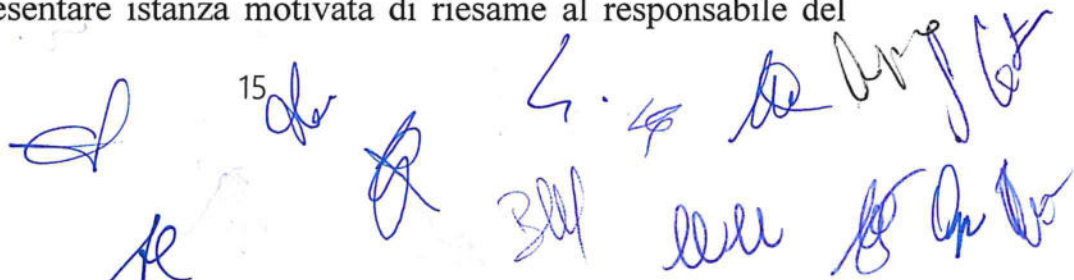
3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito nel limite massimo di un ulteriore 15% della retribuzione di posizione nel limite delle risorse stanziare.

Art. 18

(Progressione economica all'interno della categoria)

1. Le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria di appartenenza costituiscono uno strumento di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane.
2. Il numero delle progressioni messe a selezione per ciascuna categoria per l'anno 2022, calcolata sulla base della composizione del personale avente titolo a partecipare alle procedure selettive per posizione economica, è indicato nell'apposito avviso di selezione, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 12, commi 5 e 6, del CCNL 2016-2018.
3. Le progressioni economiche sono attribuite al 50 per cento del personale avente diritto in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali. A tal fine il Consiglio regionale richiede all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene sulla base di una graduatoria ed in ordine decrescente, fino alla concorrenza dei posti disponibili, dei punteggi attribuiti a ciascun partecipante.
8. All'esito dell'istruttoria è approvata una graduatoria provvisoria. Entro i dieci giorni successivi alla pubblicazione della graduatoria provvisoria, i dipendenti interessati possono presentare istanza motivata di riesame al responsabile del

15



procedimento. Decorso il termine di cui sopra, in assenza di istanze di riesame, la graduatoria è definitiva.

9. Il punteggio attribuito è la risultante della sommatoria algebrica dei punteggi attribuiti al dipendente nella valutazione del premio individuale di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance. In assenza di una o più valutazioni nel triennio considerato, il valore viene posto pari a zero.

10. Le valutazioni riferite a frazioni di anno sono valutate in misura proporzionale al periodo rispetto al quale fanno riferimento.

11. Qualora tra le valutazioni del triennio dovessero rientrare le risultanze di sistemi di valutazione di altre amministrazioni non espresse in centesimi, le stesse verranno ricondotte al sistema in uso al Consiglio regionale della Calabria ed espresse in centesimi.

12. Accedono alla posizione economica superiore i dipendenti con i migliori punteggi sino alla concomitanza dei posti disponibili.

13. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di cui al comma 7 dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osservano nell'ordine i seguenti criteri:

1. Età anagrafica maggiore di anni sessanta;
2. La maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza;
3. La maggiore età anagrafica;
4. Maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

Art. 19

(Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa e personale del comparto)

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'articolo 17, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.lgs. n. 50 del 2016.



TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Art. 20 (Istituti dell'orario di lavoro)

1. Si rimanda a quando disposto dal “Disciplinare sull’orario di lavoro, i buoni pasto ed il trattamento di trasferta” siglato il 13 dicembre 2017, che le parti si impegnano ad aggiornare al fine di recepire gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2016-2018.

Capo II Conciliazione vita-lavoro

Art. 21 (Orario di lavoro flessibile)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell’orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella 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. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore o nove ore giornaliere, nell’ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz’ora alla fine dell’orario di lavoro e secondo quanto prevede l’articolo 26, comma 4, del CCNL 2016 - 2018.

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:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL 2016 - 2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie e per i figli di età inferiore ai 14 anni, ovvero per fattispecie tutelate dalla normativa vigente, o ancora per documentati motivi;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Capo III Ferie e festività

Art. 22

(Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono)

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato può fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 23

(Ferie e riposi solidali)

1. In via sperimentale, viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'articolo 28 del CCNL 2016 - 2018.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate al comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di trenta (30) giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

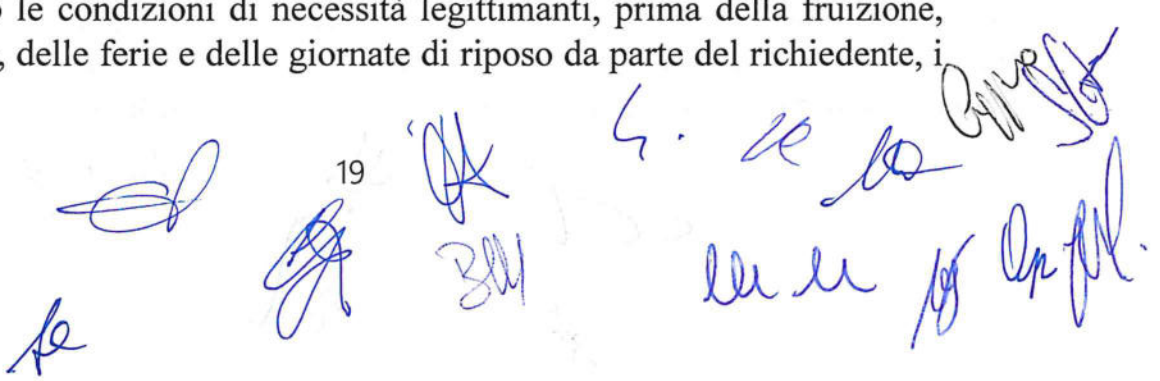
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'articolo 32 del CCNL 2016 - 2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i

19



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A'. In the center, there is a signature that looks like 'B.M.' and another one that is less legible. On the right, there are several more signatures, some of which are quite stylized and difficult to read. The number '19' is written in the center of the page, above the signatures.

giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Capo IV **Permessi, assenze e congedi**

Art. 24 **(Congedi per le donne vittime di violenza)**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'articolo 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'articolo 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi 1, 2 e 3 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso

l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'articolo 39 del CCNL 2016 - 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'articolo 42, comma 1, del CCNL 2016 - 2018.

Art. 25 (Unioni civili)

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Capo V Formazione del personale

Art. 26 (Destinatari e processi della formazione)

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, europei, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

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.

21



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'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

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.

8. In sede di Organismo paritetico di cui all'articolo 5, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

9. L'ente 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.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'articolo 5:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

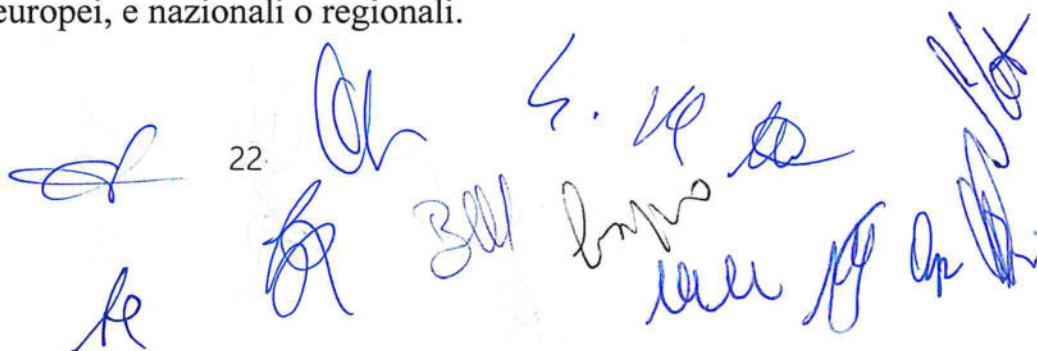
b) possono essere formulate proposte all'ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sull'attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

11. 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.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI e comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, europei, e nazionali o regionali.

22



TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 27

(Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato)

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

Capo II Lavoro a tempo parziale

Art. 28

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle Posizioni organizzative. Le parti possono concordare l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo fino ad un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda con cadenza semestrale (giugno – dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 4.

3. L'ente, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità

23



di cui all'articolo 50, comma 11, del CCNL 2016 - 2018, oppure nega la stessa qualora:

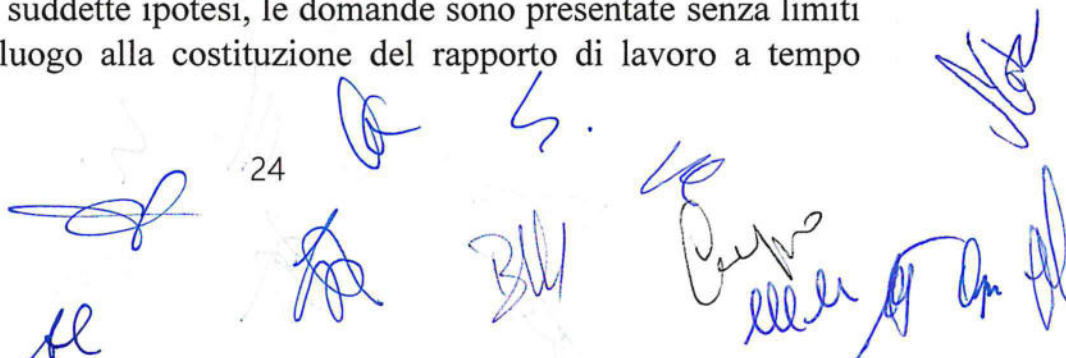
- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali; l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'S.'. On the right side, there are more signatures, some of which are quite large and expressive. The overall appearance is that of a document that has been signed by multiple individuals.

parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29 (Applicazione del contratto)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente del Consiglio regionale della Calabria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando presso l'Amministrazione, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

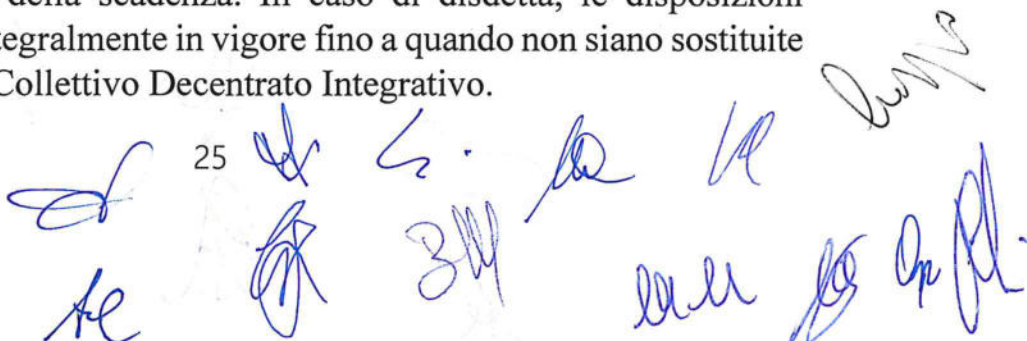
Art. 30 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2021 – 31° dicembre 2023 per la parte giuridica, per la parte economica l'anno 2022.

2. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2022, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale da parte del Settore Risorse umane.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno due mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

25



4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 31
(Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo)

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del d. lgs. n.75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

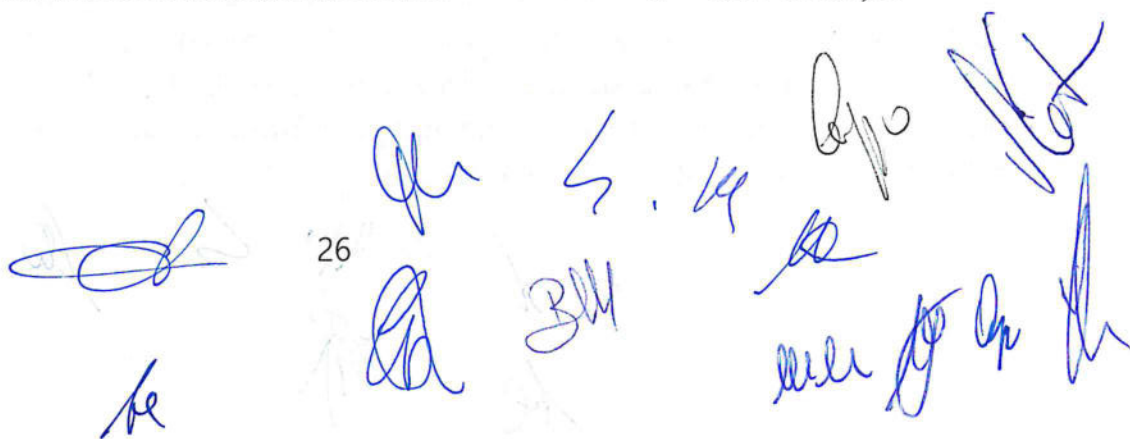
Le risorse decentrate per il personale dipendente del Consiglio regionale della Calabria, per l'anno 2022, sono pari a euro 2.925.269,87 ed è ripartito come segue:

UTILIZZO VINCOLATO

PEO in godimento	€ 980.117,84
Indennità comparto quota fondo	€ 169.015,56

DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE € 1.776.136,47

26



OGGETTO DI CONTRATTAZIONE		
Specifiche responsabilità	€	261.976,27
Indennità condizioni di lavoro	€	61.819,88
PEO attribuibili nell'anno 2022 (50 % potenziali aventi diritto)	€	52.711,30
Risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale	€	1.302.629,02
Progetti obiettivo	€	97.000,00

3. Ulteriori risorse variabili saranno destinate nella stessa proporzione stabilita dal presente CCDI alla performance organizzativa, all'istituto del premio individuale ed alla maggiorazione del premio.

4. Nella ipotesi di ulteriori risorse variabili etero-finanziate saranno destinate alla realizzazione di progetti obiettivo secondo quanto prevede l'articolo 67, comma 5, lett. b) CCNL 2016 – 2018.

Art. 32

(Differenziazione del premio individuale)

1. Il dirigente, sulla base dei criteri indicati dal sistema di valutazione, valuterà la performance individuale del personale dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate all'interno dei propri ambiti organizzativi, nel numero da 1 a 5 unità di personale per ambito organizzativo, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

3. In caso di parità di punteggio sarà il Dirigente di ambito organizzativo, sentito il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente è assegnato, ad individuare

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a signature with the number '27' above it, and several other illegible signatures.

l'unità destinataria di tale premio con proprio atto motivato, tenendo conto della superiore valutazione media del triennio e della maggiore esperienza di servizio nell'Ente.

4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 33
(Performance organizzativa ed individuale)

1. L'OIV, sulla base del sistema di valutazione, valuta la performance organizzativa di Aree e Settori dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance sono utilizzate nella misura del 70 per cento per premiare la performance organizzativa e nella misura del 30 per cento per premiare la performance individuale.

3. Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle categorie. Gli importi tengono conto di un equilibrato riparto di salario accessorio legato alla performance, secondo i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,1
C	1,2
D	1,3



Art. 34

(Indennità condizioni di lavoro)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1, 00 – Euro 6, 00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 2016 – 2018.

5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
- b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività con esposizione al rapporto con il pubblico (peso causale 2);
- c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 4);
- d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, connesso alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (peso causale 6).

6. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVRI attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio assente (peso causale 0);

29



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large signature that appears to be 'L. Simon'. Below it, there are several other signatures and initials, including 'R', 'S.', and 'B.M.'. The number '29' is written in the center of the page.

- b) indice di rischio basso (peso causale 2);
- c) indice di rischio medio (peso causale 4);
- d) indice di rischio alto (peso causale 6).

7. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario -contabile ricoperto:

- a) nessun maneggio valori (peso causale 0);
- b) riscossori speciali, agenti pagatori (peso causale 2);
- c) maneggio valori, (peso causale 4);
- d) agente contabile, economo (peso causale 6).

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
	0	2	4	6
Rischio	Rischio assente	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto
	0	2	4	6
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscossori speciali Agenti pagatori	Maneggio valori	Agente contabile Economo
	0	2	4	6

8. Per calcolare l'indennità si sommano i valori dei pesi delle tre causali:
la somma dei pesi determina la fascia dell'indennità

Somma del peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 2,00
3-4	€ 3,00
5-6	€ 4,00
>6	€ 6,00

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page, including the number 30 and various illegible signatures.

9. Il valore definitivo viene individuato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

10. Qualora le risorse destinate al finanziamento delle indennità per particolari condizioni di lavoro, dovessero risultare, in esito all'applicazione del sistema di pesatura, oggetto del presente accordo, non sufficienti, si provvede alla corrispondente riduzione proporzionale dell'indennità spettante a ciascun dipendente.

Art. 35

(Compensi derivanti da norme di legge)

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse alle funzioni tecniche.

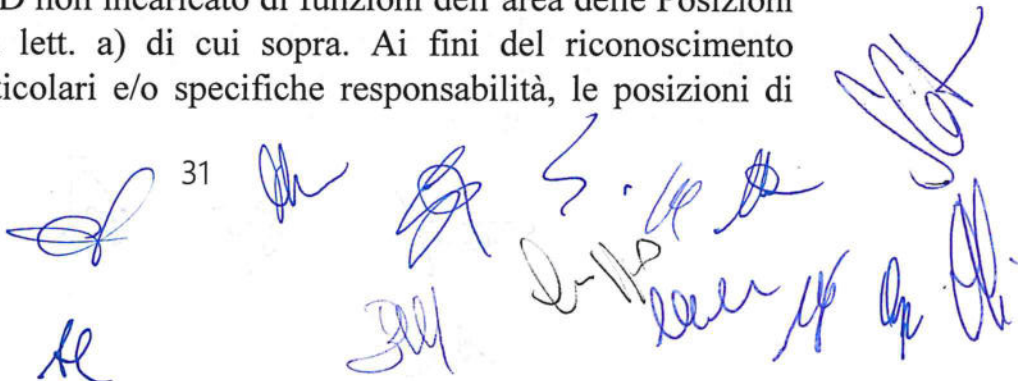
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nel quadro economico di finanziamento delle funzioni tecniche, come stabilito dal d.lgs. n. 50/2016.

Art. 36

(Indennità per specifiche responsabilità)

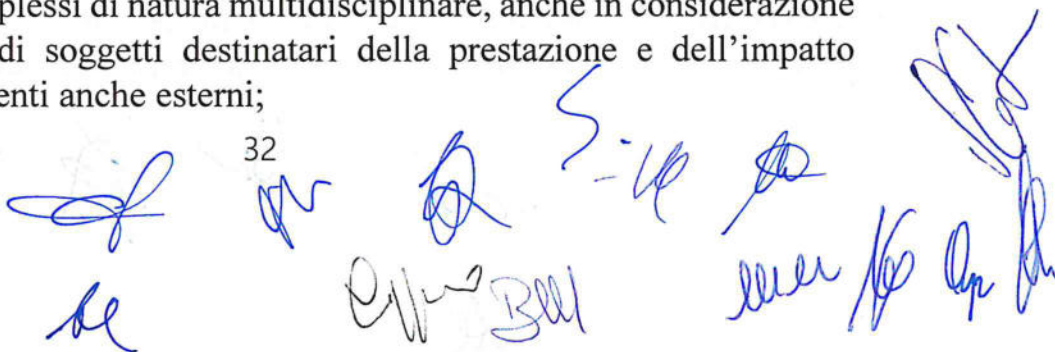
1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti del CCNL 2016-2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 2.500,00 annui lordi:

- a) l'indennità di € 2.500,00 al personale di cat. D, non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative, aventi funzioni di responsabilità di strutture con elevato giudizio di autonomia, di complessità e di specializzazione dei compiti affidati;
- b) una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e del personale di categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative o della lett. a) di cui sopra. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di



lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate a titolo esemplificativo, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- responsabilità relative all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità con affidamento di un ruolo istruttorio rilevante nei processi di erogazione/gestione di risorse e/o nello svolgimento di attività sulla base delle quali vengono assunte decisioni o divulgate informazioni e documenti anche con effetti esterni, nonché responsabilità per l'avvio di attività e/o servizi innovativi;
- responsabilità di amministratori di sistema e superuser, progettazione, gestione e implementazione di strumenti digitali di business process e/o prodotti di comunicazione integrata, multimediale, multiplatforma, multicanale e/o interattiva;
- responsabilità relative alla rielaborazione di documenti elettronici per le piattaforme Internet/intranet e social network e per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi di legge, nonché il trattamento di categorie particolari di dati;
- responsabilità inerenti alla gestione e aggiornamento di archivi/protocolli di dati materiali, numerici e personali;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità contabili e/o finanziarie in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttorio, dell'impatto continuo con l'utenza, della elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;
- responsabilità relative all'esercizio di attività in materia di bilancio, fiscalità e di adempimenti gestionali, previdenziali e fiscali relativi al personale e/o ai Consiglieri regionali in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttorio, dell'impatto continuo con l'utenza, dell'elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;
- responsabilità relative alla gestione di beni mobili inventariali, in ragione della particolare responsabilità connessa a tale attività;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che prevedono attività di supporto e diretta assistenza agli Organi istituzionali e comportano ampia flessibilità oraria, carichi gravosi di lavoro e la gestione di processi conoscitivi complessi di natura multidisciplinare, anche in considerazione della pluralità di soggetti destinatari della prestazione e dell'impatto continuo con utenti anche esterni;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small '32' in the center, and several other signatures and initials on the right.

- responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni);
- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale), individuata secondo criteri da concordare;
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare specializzazione (per particolare specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile di una delle figure previste dal d. lgs. 81/2008);
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) (es. Rilev);
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criteri di determinazione dell'importo annuo lordo			
Categoria	B	C	D
Presenza nella posizione funzionale di almeno 1 fattispecie di responsabilità	1.300,00	1.800,00	2.200,00
Presenza nella posizione funzionale di almeno 2 fattispecie di responsabilità	1.400,00	1.900,00	2.350,00
Presenza nella posizione funzionale di almeno 3 fattispecie di responsabilità	1.500,00	2.000,00	2.500,00

4. Le specifiche responsabilità possono essere attribuite proporzionalmente per periodi infra annuali.

5. Le risorse destinate a finanziarie le indennità per specifiche responsabilità sono pari a quelle previste per l'anno 2021.

6. Le risorse di cui al comma 5 vengono suddivise in budget tra i singoli Settori/Aree in funzione del personale assegnato.

7. Ciascun dirigente, nei limiti del budget assegnato, procede all'attribuzione delle specifiche responsabilità al personale assegnato al Settore/Area di competenza.

8. La restante quota di personale a cui non viene assegnata l'indennità per specifiche responsabilità, partecipa alla realizzazione dei c.d. progetti- obiettivo di cui all'articolo 37.

Art. 37
(Progetti-obiettivo)

1. L'Ente, senza incrementare le risorse del fondo, al fine di incentivare effettivi e significativi miglioramenti quali-quantitativi dell'attività amministrativa, promuove l'attivazione di progetti obiettivo da inserire nel ciclo di gestione della performance.

2. Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle categorie. Gli importi tengono conto di un equilibrato riparto secondo i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1.2
C	1,6
D	2.0

Art. 38
(Integrazione della disciplina della trasferta)

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. One signature is clearly marked with the number '34'.

TITOLO VI BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 39 (Welfare integrativo)

1. L'Ente, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, quali polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 40 (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 merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 41 (Smart working)

1. L'Ente, nell'attuazione delle politiche che mirano ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti, promuove il lavoro agile secondo le disposizioni previste nel "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile" adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 28 aprile 2022.

35



Art. 42
(Telelavoro)

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. La disciplina dell'istituto è definita sentite la RSU e le organizzazioni sindacali.

Art. 43
(Salute e sicurezza)

1. Le parti di cui all'articolo 6, comma 2, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al comma 1, l'ente informa sulle iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente concordando tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Ente.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmette ai soggetti di cui all'articolo 6, comma 2, tutte le informazioni relative a:
 - a) infortuni sul lavoro;
 - b) malattie professionali.

Delegazione trattante del 27 ottobre 2022

ARTE PUBBLICA

Presidente di delegazione trattante
Segretario generale/Direttore generale
Avv. Maria Stefania Lauria

Maria Stefania Lauria

Componente Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza
Dott. Antonio Cortellaro

Antonio Cortellaro

Componente supplente Dirigente dell'Area Funzionale "Gestione"
Avv. Sergio Lazzarino

Sergio Lazzarino

PARTE SINDACALE

FP CGIL CALABRIA

Fortunato Benigno

CISL FP CALABRIA

Antonio Casone

UIL FPL

Ugo M. M.

CSA Regioni e autonomie Locali

Maria S.

RSU Componente

Maria Maria

RSU Componente

Beatrice Melone

RSU Componente

Salvatore Cotrone

RSU Componente

Vincenzo Cuzzupoli

RSU Componente

Abdul Cali

RSU Componente

Giuseppe G. G.

RSU Componente

Pirlochi Corino

RSU Componente

Fortunato Benigno

RSU Componente

RSU Componente

RSU Componente

RSU Componente

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono di adottare, per le PEO degli anni 2021-2023, i criteri di valutazione dell'articolato, riservandosi di riaprire il confronto per la ricontrattazione qualora intervengano interpretazioni autentiche contrattuali ovvero atti consultivi provenienti da organi istituzionalmente preposti (MEF, ARAN, Corte dei Conti) che riguardano tutti o singoli punti previsti dal presente CCDI.

Dichiarazione congiunta n. 2

Preso atto che l'importo indicato all'articolo per l'attribuzione della PEO 2022 ha valore meramente di stima e non è predeterminabile in quanto la progressione potrà concludersi con il passaggio alla posizione economica superiore di soggetto in posizione economica diversificata, le parti concordano che qualora, per assicurare al 50% degli aventi diritto l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale, dovessero risultare importi superiori, questi verranno assicurati ad invarianza di spesa dal monte attribuito alla performance che verrà diminuito del corrispondente importo. Qualora le risorse appostate per la PEO dovessero invece eccedere l'importo contrattualmente definito, l'avanzo verrà destinato alla performance dell'anno in corso.

Dichiarazione congiunta n. 3

L'Ente procederà ad attribuire le peo in una percentuale pari al 50%, applicando i criteri di seguito indicati.

A ciascun partecipante viene assegnato un punteggio secondo quanto stabilito nell'art. 18 ai commi 9, 10 e 11.

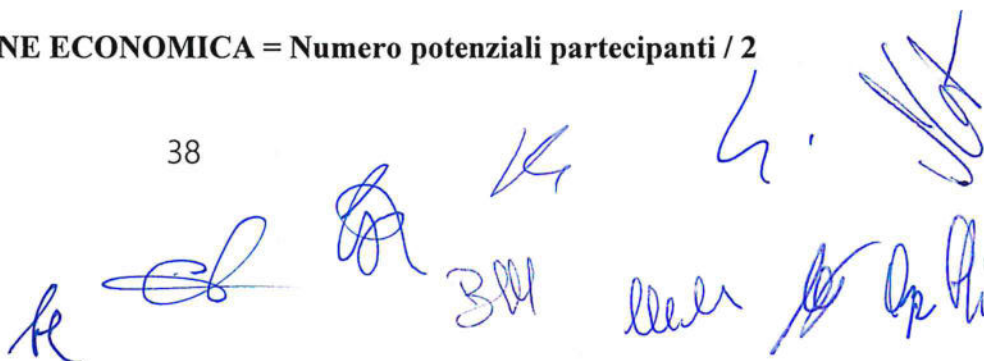
La graduatoria è formulata in ordine decrescente sulla base del punteggio attribuito ai partecipanti.

In caso di parità di punteggio, si applica l'ordine di precedenza indicato al comma 13 dell'articolo 18 del presente CCDI.

1.Determinazione numero di posti da mettere a bando per le singole posizioni economiche di ciascuna categoria

Il numero di posti messi a bando per ciascuna posizione economica è dato dalla seguente formula:

$$\text{POSTI POSIZIONE ECONOMICA} = \text{Numero potenziali partecipanti} / 2$$



Se "POSTI POSIZIONE ECONOMICA" non è un numero intero si approssima all'intero inferiore.

Se nella posizione economica è presente un solo candidato potenziale si procede comunque a mettere a bando il posto. In tal caso si parla di UNICO PARTECIPANTE.

2.Determinazione numero eventuali ulteriori posti da mettere a bando per ciascuna categoria

Il numero degli eventuali posti da mettere a bando per ciascuna categoria giuridica è dato dalla seguente formula:

$$\text{POSTI CATEGORIA} = \text{APPROSSIMAZIONI EFFETTUATE} / 2 - \text{Unico/i} \\ \text{Partecipante/i}$$

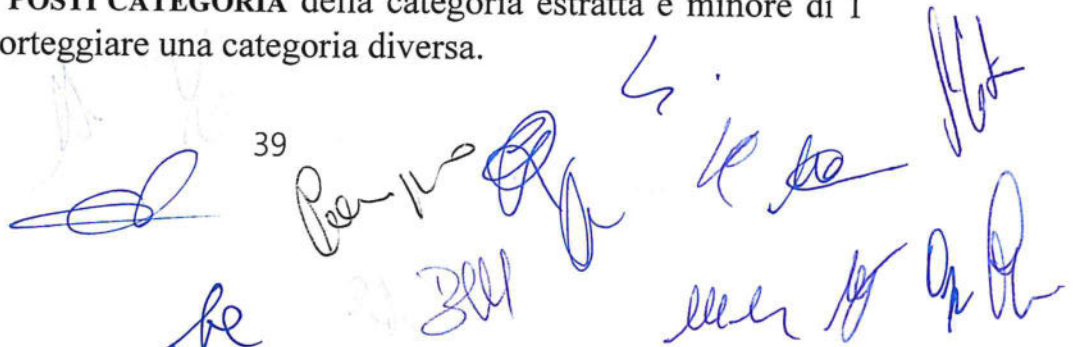
Se "POSTI CATEGORIA" non è un numero intero si approssima all'intero inferiore.

Concorre il primo degli idonei (non vincitore) delle selezioni effettuate per posizione economica, per le quali POSTI POSIZIONE ECONOMICA è stato approssimato all'intero inferiore

Se "POSTI CATEGORIA" è un numero negativo, si sorteggerà la/le posizione/i economica/che dalla quale sottrarre il/i posto/i da mettere a bando che verranno utilizzati per attribuire il posto Unico Partecipante

Se in una categoria è presente un solo candidato il posto viene comunque messo a bando.

In tal caso, se il numero dei posti messi a bando è complessivamente maggiore al 50 per cento degli aventi diritto, si sorteggerà la categoria dalla quale sottrarre uno dei posti messi a bando. Il posto sarà sottratto da POSTI CATEGORIA della categoria estratta. Se POSTI CATEGORIA della categoria estratta è minore di 1 (uno) si procederà a sorteggiare una categoria diversa.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Per 10' and another that looks like '301'. There are also some other illegible marks and initials scattered across the bottom right area.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano, ai fini della distribuzione del premio individuale per l'anno 2022, di cui all'articolo 32 del presente CCDI, l'individuazione degli ambiti organizzativi secondo la tabella allegata al presente contratto.

Tabella individuazione ambiti organizzativi			
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	N. PERSONALE ASSEGNATO AL 31/12/2022	N. AMBITI	UNITA' DI PERSONALE CHE ACCEDONO AL PREMIO
SETTORE DI SUPPORTO AL CO.RE.COM.		1	
SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA			
SETTORE SEGRETERIA ASSEMBLEA			
AREA PROCESSO LEGISLATIVO E ASSISTENZA GIURIDICA		2	
SETTORE COMMISSIONI I,III,IV,V			
SETTORE COMMISSIONI BILANCIO E SPECIALI			
SETTORE ASSISTENZA GIURIDICA		3	
SEGRETARIATO GENERALE			
DIREZIONE GENERALE			
AREA GESTIONE		4	
SETTORE PROVVEDITORATO ECONOMATO E CONTRATTI			
SETTORE TECNICO			
SETTORE INFORMATICO E FLUSSI INFORMATIVI		5	
SETTORE DI SUPPORTO AL CONTROLLO STRATEGICO			
SETTORE BILANCIO E RAGIONERIA			
SETTORE RISORSE UMANE			
TOT.			