

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL
PERSONALE NON DIRIGENTE**

AZIENDA BERGAMASCA FORMAZIONE
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2023-2025 – accordo ponte

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce l'accordo economico e giuridico stipulato dalla Azienda Bergamasca Formazione (in breve: ABF), rappresentata dalla delegazione trattante di parte datoriale, e le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL triennio 2019 – 2021, rappresentate dalla delegazione trattante di parte sindacale, nei limiti del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e della legge. La **mission** viene espressa dal novellato comma 2 art. 3 del vigente CCNL che ne elenca gli obiettivi, accomunati da un equo contemperamento degli interessi del cittadino destinatario di servizi e dei diritti dei lavoratori.

Il presente CCDI è rivolto al personale in forza presso ABF.

Il CDA di ABF, ha autorizzato la costituzione della delegazione trattante di parte datoriale, per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2023-2025 nonché gli indirizzi per la delegazione trattante di parte datoriale, recante la declinazione degli obiettivi che l'Ente intende conseguire all'esito della sessione negoziale integrativa. 

Ciò premesso, il giorno 22 dicembre 2023 alle ore 10,30 ha avuto luogo, presso la sede di ABF in Via Monte Gleno 2, l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale al fine di sottoscrivere la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato (di seguito CCID) per il triennio 2023 – 2025 e il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. 

Le parti concordano che – nelle more della definizione delle nuove linee generali di indirizzo della Provincia di Bergamo per il triennio 2024-2026, non ancora deliberate alla data odierna – il presente accordo ha validità sino a revisione.

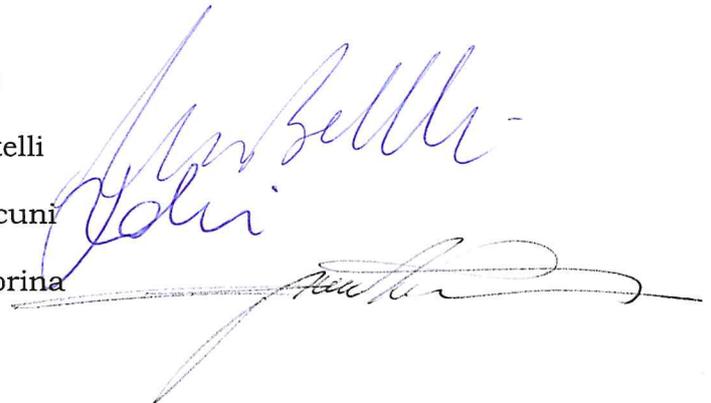
Le parti concordano che il presente accordo dovrà essere ridefinito con decorrenza dall'anno 2024 alla luce delle nuove linee di indirizzo della Provincia di Bergamo.

Le parti negoziali risultano come di seguito composte.




La delegazione trattante di parte datoriale:

Presidente della delegazione Maurizio betelli
Componente Erminio Salcuni
Componente Gianluca Fiorina



La delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Laura Vecchi

OO.SS. Territoriale CISL FP Fabio D'Aniello

R.S.U. Aziendale Marco Nembrini

R.S.U. Aziendale Cristina Fantini

R.S.U. Aziendale Andrea Riva

R.S.U. Aziendale Roberto Previtera

R.S.U. Aziendale Daniele Valli

R.S.U. Aziendale Alessandro Burgio



Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso ABF, con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI si riferisce al triennio 2023- 2025, ed è valido dal giorno successivo dalla stipulazione dello stesso, fino al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, avente ad oggetto le materie di questo accordo – salvo diversa prescrizione.

Le parti concordano che il presente accordo dovrà essere ridefinito con decorrenza dall'anno 2024 alla luce delle nuove linee di indirizzo della Provincia di Bergamo.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, in caso di rinnovo del CCNL o nel caso siano stipulate intese o accordi a livello nazionale recanti una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla relativa sottoscrizione per la revisione del presente CCDI.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale. Le parti concordano che l'eventuale

convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Titolo II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali

1. ABF e le Rappresentanze Sindacali concordano che il sistema delle relazioni sindacali è improntato alla partecipazione condivisa e consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, come disciplinato dall'art. 3 del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:



- informazione;
- confronto.

Art. 5

Articolazione del sistema delle relazioni industriali

1. Partecipazione

1. Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle norme vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di poterne prendere contezza ed esprimere osservazione e proposte. Ai sensi dell'art. 4 del CCNL sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattativa integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

2. Confronto

Il confronto, a norma dell'art. 5 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione.

A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate;
- e) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- f) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- g) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- h) gli andamenti occupazionali;
- i) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

2. Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, nel rispetto delle previsioni del CCNL vigente. I soggetti ammessi a prendere parte ai tavoli di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono:

- a) Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette ai sensi dell'Accordo Collettivo Quadro del 07.08.1998 e successive disposizioni;
- b) I rappresentanti dell OO.SS. firmatarie del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Per quanto attiene la composizione della delegazione trattante di parte datoriale, la

Handwritten signatures of the delegation members

stessa viene nominata con apposita deliberazione n. del CDA di ABF, che ne autorizza la composizione.

Art. 6

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 7

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, non oltre trenta giorni dalla richiesta avanzata.

Art. 8

Clausola di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

Art. 9

Diritti e Libertà Sindacali

1. ABF mette a disposizione della RSU e delle OO.SS. aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, l'uso di attrezzature e locali idonei, come previsto all'art. 6 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Ente consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica ai responsabili delle OO.SS. maggiormente rappresentative e al Coordinatore delle RSU, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali.

Art. 10

Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

1. L'attività sindacale si svolge al di fuori dell'orario di lavoro o in permesso sindacale. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali di ABF sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS di appartenenza e alla RSU, con le modalità previste dagli artt. 11 e 28 del CCNQ del 04.12.2017 e s.m.i.
2. Ai sensi dell'art. 13 del CCNQ del 04.12.2017 e s.m.i., spettano, inoltre, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte sopra richiamato.

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Tutti i lavoratori dipendenti di ABF hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano il lavoro agile e lavorano da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL vigente.
3. Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.G. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalla RSU

tramite il Coordinatore e dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL.

4. Le assemblee si svolgeranno, di norma e ove possibile, in locali concordati con la l'Ente e nelle strutture ove opera il personale interessato. In caso di assemblee generali del personale dell'Ente, i locali dovranno essere concordati e l'utilizzo degli stessi sarà riconosciuto a titolo gratuito.
5. Il personale potrà usufruire del tempo strettamente necessario per raggiungere il luogo dell'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, con i consueti metodi di rilevazione in uso nell'Ente. Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza.
6. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative sindacali del del 04.12.2017 e s.m.i.

ART. 12

Norme di rinvio

1. Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà, agibilità e relazioni sindacali, si applica il CCNQ 4.12.2017 così come modificato e integrato dal CCNQ 19.11.2019, nonché eventuali previsioni successive introdotte dalla contrattazione a livello nazionale e/o dalla legge.

Titolo III – Ordinamento Professionale

ART. 13

Classificazione

1. Il CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, introduce un nuovo impianto di classificazione del personale articolandolo in quattro aree, corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative

declaratorie, di cui all'Allegato A.

ART. 14

Progressioni tra le aree

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate all'interno dell'Ente, si avviano percorsi di crescita mediante il ricorso alle procedure di progressioni di carriera, nei limiti degli spazi occupazionali e limiti finanziari.
2. I criteri per l'attuazione della procedura anzidetta è oggetto di confronto, a norma dell'art. 5 del CCNL vigente.

ART. 15

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019- 2021 (c.d. "progressioni economiche") che si riporta di seguito:

AR EA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. differenzi ali attribuibil i	Risorse necessarie
Funzionari e EQ	€ 1600,00		
Istruttori	€ 750,00		
Operatori esperti	€ 650,00		
Operatori	€ 550,00		

2. Per l'annualità 2023 non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree. I criteri e le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali saranno definiti in sede di contrattazione con apposito regolamento da adottare nell'anno 2024.
3. Alla procedura selettiva possono partecipare i dipendenti che:

a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione

economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

- b. Negli ultimi 2 anni non siano stati sottoposti a provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

Titolo IV – Trattamento economico accessorio del personale

Art. 16

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali.

ART. 17

Indennità condizioni di lavoro (Misure e criteri generali)

1. L'art. 84-bis del CCNL 2019-2021, oltre a rideterminare il valore giornaliero della indennità prevista dall'art. 70-bis del CCNL 2016-2018, introduce una nuova tipologia di indennità economica denominata appunto "Indennità condizioni di lavoro" con cui sono state accorpate in una unica voce le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori;

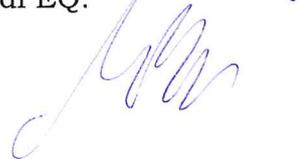
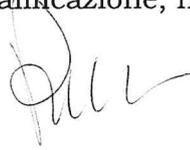
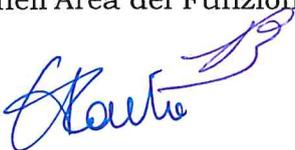
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,50 – Euro 15,00;

3. Si riconfermano gli istituti vigenti e disciplinati nel CCDI 2020 e successivi accordi.

ART. 18

Indennità per specifiche responsabilità (Misure e criteri generali)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.



2. Si riconfermano gli istituti vigenti e disciplinati nel CCDI 2020 e successivi accordi.

ART. 19
Personale docente dei centri di formazione professionale

Ai sensi dell'art. 90 del CCNL 2019-2021, fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione. L'art. 90 del CCNL 2019-2021 disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 14.09.2000. Per l'indennità di docenza si fa riferimento agli accordi 2020 e successivi.

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

Nelle more dell'approvazione del nuovo Regolamento si conferma la disciplina in essere del regolamento vigente

ART. 21

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario), valutando nel predetto trattamento anche gli istituti del congedo parentale, congedo di maternità, congedo paternità, infortunio sul lavoro, permessi ex Legge 104/92 e permessi sindacali.
4. Il dirigente/responsabile del Servizio è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Servizi sulla

performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Annualmente le parti si incontrano per la definizione dell'accordo sulla detassazione.

ART. 22

Sistema di misurazione e valutazione della performance (principi generali)

Si riconferma il sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in vigore.

Art. 23

Welfare integrativo (criteri generali)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente così come concordato. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Con decorrenza dall'annualità 2024 le parti concordano di dare piena attuazione all'istituto con la destinazione di risorse ad hoc.

Titolo V – Rapporto di lavoro Art. 24

Turnazione

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della

programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata da ABF

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

5. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

6. Si riconfermano gli istituti vigenti e disciplinati nel CCDI 2020 e successivi accordi.

Banca delle ore

1. Il lavoro straordinario, prestato dai dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, confluirà in un'apposita Banca delle ore, non dando luogo ad alcuna corresponsione economica delle ore. Si qualifica come lavoro straordinario, qualsiasi prestazione, richiesta o comunque preventivamente autorizzata dal diretto Responsabile del servizio, per la quale il dipendente si fermi oltre l'orario di servizio giornaliero e che determini a livello settimanale un saldo di ore lavorate maggiore rispetto a quello previsto dal contratto sottoscritto.
2. Il lavoro straordinario sarà tale qualora sia quantificabile in almeno trenta minuti in più rispetto all'orario giornaliero previsto. Oltre la mezz'ora, il lavoro straordinario sarà considerato a blocchi di 30 minuti.
3. Le ore che confluiscono nella suddetta Banca devono essere fruita, a blocchi di 30 minuti, dal lavoratore entro il trimestre successivo e come termine massimo il 31 dicembre dell'anno in cui sono accantonate. Oltre tale data le ore accantonate non potranno essere più godute.
4. L'utilizzo delle ore confluite nella Banca Ore, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Annualmente viene organizzata un'attività di monitoraggio volta alla verifica dell'andamento della Banca delle ore e alla eventuale assunzione di iniziative correttive tese a garantire il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

Art. 26

Flessibilità oraria e Buono Pasto

1. Al fine di conciliare, fermo restando i principi in materia di orario di lavoro stabiliti all'art. 29 del CCNL vigente, le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Di norma l'orario di lavoro sarà definito da una fascia oraria di presenza obbligatoria mattutina e pomeridiana e da fasce di orario flessibile in entrata e in uscita. Le fasce di flessibilità avranno, in considerazione del proprio orario di servizio e fatti salvi casi specifici, le seguenti caratteristiche:

- a) flessibilità in entrata di 30 minuti
 - b) flessibilità in uscita di 30 minuti.
3. L'istituzione di fasce di presenza flessibile determina autonomia e responsabilità individuale del lavoratore a svolgere giornalmente le ore di lavoro previste dal contratto individuale di lavoro sottoscritto; diversamente il lavoratore dovrà informare e concordare con il responsabile di riferimento l'uscita anticipata.
 4. Ogni lavoratore è tenuto mensilmente a svolgere le ore lavorative contrattualmente previste; gli eventuali ed eccezionali saldi negativi dovranno essere compensati entro due mesi successivi, diversamente si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
 5. Il recupero del plus orario giornaliero superiore a 15 minuti, ferma restando l'impegnativa oraria pari a 36 ore settimanali, sia fruibile su base mensile, previa autorizzazione del Responsabile.
 6. Possono percepire il buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa che abbia durata di almeno 6 ore oltre la pausa non inferiore a trenta minuti; le ore svolte devono essere effettive e previste dall'orario di lavoro.
 7. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio, in ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
 8. Per il personale docente qualora l'orario individuale di servizio preveda la presenza continuativa in classe, per periodi maggiori o uguali alle 6 ore, come previsto dal CCNL del 2006, si concorda che la pausa possa essere prevista al termine del proprio orario di lavoro.

Titolo VI – Discipline particolari

Art. 27 Lavoro agile

1. ABF, promuove il lavoro agile come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti in apposito accordo siglato tra le parti, a cui si rinvia, ai sensi dell'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1) del CCNL del 22/11/2022. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.



Art. 28

Formazione

1. ABF, riconosce e promuove la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare impulso all'investimento in attività formative. Su tali premesse, si rinvia a successivi confronti la definizione del piano della formazione, tenuto conto delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'art. 5 del CCNL vigente.
- 

Art. 29

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. ABF si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Si impegna, altresì, a consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 
- 

Art. 30

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
 2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
- 

ALLEGATO:

ACCORDO DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023



(In attuazione del CCDI 2023 - 2025)