

INTESA DI PARTE NORMATIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-25

In data 18/12/2023 alle ore 8:30 presso la sede del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza, si sono riuniti:

Per la Parte datoriale:
Ruggero Colla - Direttore

Per la parte sindacale:
le OO.SS.:
Alberto Gorra - Funzione Pubblica CGIL

La RSU:
Marilena Moschini

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto la seguente intesa di Contratto collettivo integrativo decentrato di parte normativa per il triennio 2023-25.

Premesso che:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali", per il triennio 2019 - 2021, con efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa prescrizione del contratto medesimo;
- l'art. 7, comma 4 del contratto su citato disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8 definisce i tempi e le procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo, precisando che l'integrativo ha una durata triennale, fatta salva la possibilità di negoziare con cadenza annuale" i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.7 lett. a) del citato comma 4";
- gli artt. 79 e 80 disciplinano rispettivamente la costituzione del Fondo risorse decentrate e l'utilizzo dello stesso;

ART. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Consorzio Fitosanitario provinciale di Piacenza, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 2023-2024-2025, fatto salvo l'ambito di contrattazione annuale per gli istituti economici.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

ART. 3 - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale, il benessere lavorativo, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

ART. 4 - Assemblee sindacali

Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, è possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza" o "modalità mista".

ART. 5 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8, 9 del CCNL 2019-2021.

ART. 6 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate

L'Ente stanZIA, annualmente, con proprio provvedimento e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche integrative, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che "variabile".

La parte stabile del fondo è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente C.C.N.L.

Le risorse integrative possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni.

In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli standard erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanta riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.

Le parti concordano di destinare le risorse impiegabili in ciascun esercizio come illustrato negli articoli che seguono.

ART. 7 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili possono essere destinate agli utilizzi previsti all'art. 80 c.2. Si richiama inoltre quanto previsto all'art. 81 c.4 con riferimento all'erogazione di una quota di risorse correlate al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 81 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero massimo pari al 15% (con arrotondamento all'unità) del personale valutato, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, c.2, lett. b), con quantificazione pari al 30% (art. 80, comma 3, del CCNL) rispetto alla media, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art. 8 - Ripartizione e destinazione delle risorse

La produttività organizzativa ed individuale viene erogata ai dipendenti secondo i seguenti criteri:

- in servizio per oltre 6 mesi nell'anno di riferimento (fatte salve le assenze tutelate);
- che abbiano conseguito una valutazione della performance non inferiore a 30/100;
- che non hanno avuto sanzioni (dalla multa in avanti) nell'anno di valutazione;
- in proporzione al periodo di effettiva presenza in servizio, secondo le modalità sotto riportate.

Indipendentemente dai mesi di effettivo servizio tutto il personale partecipa al processo valutativo.

La produttività è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato e distaccato. La produttività è erogata altresì al personale in somministrazione, con oneri a carico dello stanziamento di spesa per progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale come in seguito riportato:

- | | |
|-----------------------------|-----|
| - performance organizzativa | 60% |
| - performance individuale | 40% |

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le risorse disponibili per la distribuzione della performance vengono per il 60% ripartite fra i collaboratori, tenendo conto della presenza in servizio e precisamente dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Il budget a disposizione per la performance organizzativa, così come determinata al punto precedente, sarà distribuito nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Il budget liquidabile, così come determinato al punto precedente, sarà ripartito tra i dipendenti che abbiano i requisiti di cui al comma 1, in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, come da timbratura effettiva al netto delle assenze considerate presenza.

Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili).

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. ferie, festività sopresse e festività Santo patrono;
- b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)¹
- d. congedi per le donne vittime di violenze;
- e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- f. congedo per maternità e per paternità;
- g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 335;
- h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
- i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
- j. permessi sindacali retribuiti.

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse disponibili per la distribuzione della performance individuale, così come determinate e al netto della somma a disposizione per la differenziazione del premio individuale, vengono ripartite tenendo conto della presenza in servizio e precisamente dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione dei mesi di servizio prestato e alla valutazione della performance individuale che deve tenere conto dell'effettivo apporto del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e del comportamento professionale.

La valutazione per ognuna delle 4 competenze/comportamenti organizzativi osservati ai fini della valutazione della performance individuale, viene espressa dal dirigente valutatore sulla scheda di valutazione di cui allo SMIVAP di cui alla DGR 822/2023 con un punteggio su scala 0-100 all'interno della fascia prescelta che ne indica sinteticamente il giudizio, con la seguente graduazione:

Comportamenti agiti pienamente	Comportamenti agiti quasi pienamente	Comportamenti agiti parzialmente	Comportamenti agiti in minima parte	Comportamenti non agiti
da 90 a 100	da 71 a 89	da 51 a 70	da 31 a 50	da 0 a 30

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, come previsto dall'art. 84 del CCNL 2019-21, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) - CCNL 2019/2021, una indennità al personale i cui relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 - CCNL 2019/2021.

L'importo massimo attribuibile per il presente istituto è pari ad € 3.000 annui, elevabili a fino a un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

In relazione all'organizzazione dell'Ente, a titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano (art. 84 - CCNL 2019-2021) le seguenti:

¹ Le tipologie afferenti alle lettere a, b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016.

La corresponsione dell'indennità per l'esercizio della specifica responsabilità è commisurata all'effettiva e concreta presenza prescritta per la corresponsione della performance organizzativa di cui all'art. 8.

2. L'attribuzione delle indennità avviene tenendo conto di:

- a) complessità attività istituzionali svolte;
- b) risorse umane/ strumentali coordinate/affidate;
- c) specifica professionalità richiesta;
- d) rilevanza per il funzionamento interno;
- e) impatto esterno.

Ciascun item è graduato su una scala da 1 a 6. Il punteggio massimo complessivo è quindi pari a 30.

L'importo dell'indennità viene così definita:

- Somma dei punteggi definiti a ciascun item
- Applicando la seguente formula

$$\text{Indennità} = \text{Euro } 3.000/4.000 * (\text{somma punteggio attribuito}) / 30$$

Fatto salvo quanto previsto ai capoversi precedenti, non è possibile attribuire più di una specifica responsabilità.

È possibile modificare o integrare le specifiche responsabilità assegnate entro il 31 agosto di ciascun anno sempre nel rispetto del budget assegnato. Non è possibile modificare l'importo già attribuito ad un dipendente. Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con provvedimento motivato del direttore, previo contraddittorio del responsabile stesso con l'incaricato.

Le specifiche responsabilità possono decadere per uscite anticipate dal lavoro dovute a dimissioni, pensionamento o altro, per cambio di struttura, per assunzione di incarico di EQ e assenza, a qualsiasi titolo, per un periodo superiore alla metà del periodo di attribuzione.

Gli importi della indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati al periodo di attribuzione della specifica responsabilità e per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita; inoltre sono ridotti per i giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base.

I predetti compensi sono erogati in un'unica soluzione, al termine dell'anno di riferimento, in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio della responsabilità, da parte del dipendente interessato, nel corso dell'anno medesimo.

Art. 10 - Disciplina per le progressioni economiche all'interno delle aree

(artt. 7, comma 4, lett. c)², 14 comma 2 e 102 del CCNL 2019/21)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti annualmente nel limite e nel rispetto delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

² Art. 7, comma 4 lett.c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree lettere a), b), d), e), f) e g).

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti che:

- a) sono in ruolo presso il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nell'area contrattuale alla data in cui decorre la progressione economica;
- b) al giorno precedente la data di decorrenza della progressione, abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio³, anche a tempo determinato, nella medesima area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), presso il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza o, nel caso di passaggio da altra pubblica amministrazione a seguito di trasferimento di funzioni, nell'Amministrazione di provenienza.
- c) negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- d) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del processo di selezione, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Sono esclusi dagli aventi diritto i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione sono:

- in aspettativa ai sensi dell'art. 19 L.R. 43/2001;
- in aspettativa per altri incarichi ai sensi degli artt. 90, 108 e 110 del D.lgs. 267/2000;
- in aspettativa per incarichi ai sensi dell'art. 23-bis del Dlgs 165/2001;
- che hanno come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, un punteggio pari o inferiore a 30 punti (valutazione negativa).

Le parti concordano, in una logica di semplificazione e di celerità del procedimento, di non prevedere la presentazione di una domanda di partecipazione da parte degli aventi diritto, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio - previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione. È fatta salva la possibilità per ciascuno degli aventi diritto di rinunciare alla selezione.

B. PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Istruttori (ex cat. C)	60	40	100
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60	40	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

C. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, qualora

³ Corrispondono a n. 1095 gg (= 365 x 3).

non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite presso il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.

Per tutti i dipendenti interessati viene utilizzato il punteggio finale derivante dalla scheda di valutazione della performance. Per le valutazioni effettuate sulla base del nuovo sistema di valutazione, in vigore dal 2023, viene utilizzato il punteggio della valutazione della componente individuale in centesimi.

Nei casi di mancanza di valutazione nel periodo preso in considerazione (triennio e ulteriori 3 anni) per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) verrà assunta la media effettiva dell'Ente dell'Area contrattuale di appartenenza.

D. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Si intende l'anzianità maturata nella stessa area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale o, nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione, nell'ultima amministrazione di provenienza, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio, fino a un massimo di 5 anni calcolati a ritroso in ordine cronologico fino all'ultima progressione economica nell'area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale).

L'esperienza maturata è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza delle progressioni, secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

- punti ¹⁴ - per ogni giorno lavorativo effettivamente prestato al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio;

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio, complessivamente considerato, è ponderato nel modo seguente:

- per ciascun passaggio il punteggio che risulterà più elevato è uguagliato al massimo dei punti conseguibili nella rispettiva Area e precisamente:

Area	Esperienza professionale (non superiore a 40)
Istruttori (ex cat. C)	40
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	40

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Dal totale dei punteggi acquisiti per l'esperienza professionale sono detratti i seguenti punteggi:

- 0,5 punti per ogni multa comminata con procedimento dell'UPD negli ultimi 2 anni;
- 1 punto per ogni corso di formazione obbligatoria dell'anno precedente a cui il candidato è stato iscritto e non ha frequentato senza giustificato motivo. Questo criterio verrà applicato a partire dalle progressioni del 2025 a valere sui corsi obbligatori dell'esercizio 2024.

E. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. C e D.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni⁵, è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello totale ottenuto (massimo 3%)⁶ come segue:

⁴ Gli anni si considerano tutti di 365 giorni.

⁵ Si fa riferimento alla data di decorrenza dell'ultima progressione o, per i dipendenti che non ne hanno mai fatta alcuna, alla data di assunzione a tempo indeterminato nell'Amministrazione regionale o nell'Amministrazione di provenienza.

⁶ Facoltà art. 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022.

Numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita d'ufficio ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di Legge dispone che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicherà come criterio di spargio la maggior anzianità anagrafica.

L'amministrazione espone sulla bacheca aziendale notizia dell'esito delle progressioni economiche che varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati.

Art. 11 - Benessere del personale - welfare integrativo

Con Delibera della Commissione Amministratrice n. 258 del 29 novembre 2022 l'Ente ha deliberato l'adozione del Piano di cui alla Delibera RER n.1012 del 20/06/2022 "Piano annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo Azioni positive 2022-2024" e di organizzare "iniziative volte a promuovere stili di vita più sani".

Inoltre, l'Amministrazione offre al proprio personale dipendente un'assicurazione sanitaria con alcune garanzie "base" e la possibilità, per i collaboratori interessati, di estendere le coperture previste dalla polizza sanitaria "garanzie aggiuntive" a proprio carico.

Art. 12 - Prestazione lavorativa in modalità di lavoro a distanza

Nel CCNL 2019/2021 la modalità di lavoro svolto in una sede differente dal luogo di lavoro è stata contrattualizzata nelle diverse possibili forme:

- 1) Lavoro agile – modalità di lavoro che può essere svolta in qualsiasi luogo e per obiettivi con orari e fasce di contattabilità individuati nella giornata;
- 2) Lavoro da remoto – modalità di che deve essere svolto in un luogo individuato dall'amministrazione (abitazione oppure del dipendente o altro luogo individuato mediante accordi tra amministrazioni).

L'Ente, date le esigue dimensioni, valuta l'eventuale adozione di smart/working e telelavoro. Nella predisposizione del PIAO, art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), ha previsto la stipula di accordi individuali previa verifica di condizioni fondamentali ovvero:

- non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione attraverso apposita piattaforma, ricorso al cloud o specifiche tecnologie;
- disponibilità di *device* necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

NOTA CONGIUNTA

Ai fini della valorizzazione nell'ambito dei differenziali stipendiali del criterio della formazione le parti si impegnano a introdurre/rivalutare tale criterio a partire dalla contrattazione 2024 a seguito di opportuni approfondimenti della accessibilità e certificabilità dei percorsi formativi.

Le parti concordano il rinvio al CCNL Funzioni Locali vigente per le materie che non risultassero trattate direttamente nel presente contratto decentrato integrativo.

La parte datoriale

Le OO.SS.

La RSU

originale firmato agli atti

originale firmato agli atti

originale firmato agli atti