

CONTRATTO INTEGRATIVO CITTALIA

TITOLO I

APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Art. 1

(Ambito d'applicazione)

1.1 Il presente contratto, stipulato ai sensi dell'art. 7 CCNL-Anci, si applica al personale dipendente dalla Fondazione CITTALIA.

Art. 2

(Decorrenza e durata)

2.1 Il presente contratto entra in vigore il primo gennaio 2023 ed ha durata annuale,

2.2 Successivamente alla scadenza le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto integrativo.

TITOLO II

CRITERI GENERALI IN MATERIA DI SISTEMA INDENNITARIO, RETRIBUTIVO E PREMIO DI PRODUZIONE

Art. 3

(Elemento perequativo e indennità di ente)

3.1 Ai sensi dell'art 70 ter del CCNL, l'importo dell'elemento perequativo è definito come segue: € 20,00 livello 11, € 25,00 livello 111, € 35,00 livello IV, € 40,00 livello V. 3.2 Ai sensi dell'art 70 quarter l'importo dell'indennità di ente è fissato ad € 20,00 per tutti i livelli.

Art. 4

(Indennità di reperibilità)

4.1 In favore del dipendente che assicura, su richiesta del Responsabile d'Ufficio, un servizio di reperibilità è istituita una indennità di importo € 20,00 per il sabato e € 30,00 per la domenica o festivi, da pagarsi trimestralmente (comunicati al dipartimento personale dal Responsabile) secondo il servizio svolto, indipendentemente dalla circostanza che sia stato o meno chiamato a prestare attività lavorativa.

In caso di effettiva prestazione di lavoro, al dipendente saranno corrisposte le maggiorazioni per lavoro straordinario secondo quanto previsto dall'art. 40 del



CCNL, limitatamente alle ore effettivamente lavorate che saranno comunicate al dipartimento personale e validate dal proprio responsabile di ufficio.

Art. 5

(Indennità cassa e maneggio valori)

5.1 In favore del dipendente che ha normalmente maneggio di denaro e/o valori, con onere per errori, per funzioni di cassa e/o portavalori, è corrisposta un'indennità mensile pari al 5% della paga base corrispondente al livello di appartenenza. Tale indennità va commisurata ai giorni di presenza in servizio e si cumula con eventuali altre indennità di cui all'art. 70 bis del contratto.

Art. 6

(Premio di produzione)

6.1 Ai sensi dell'art. 66 del CCNL Anci, allo scopo di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di produttività e di economicità dell'ente e nella qualità dei servizi, è annualmente previsto un premio di produzione, erogabile su base individuale e secondo le compatibilità di bilancio, in ragione dell'effettivo perseguimento degli obiettivi prefissati. Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori in servizio al miglioramento continuo della Fondazione, ove occorra anche attraverso la realizzazione di programmi di efficienza, produttività e qualità.

6.2 Il premio di produzione è erogato in relazione al periodo di effettivo servizio; tuttavia, ai fini della corresponsione del premio, sono equiparati a presenza i giorni di assenza dovuti a malattia, congedo di maternità, legge 104, obbligo di testimonianza in tribunale.

6.3 Il premio di produzione sarà ripartito tra il personale in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi strategici della Fondazione fissati ai sensi del precedente comma 1. La quota sarà erogata, in ragione dell'apporto quali/quantitativo dello stesso all'effettivo raggiungimento degli obiettivi della Fondazione, anche in considerazione del livello professionale di inquadramento.

Relativamente alla procedura di assegnazione di obiettivi individuali e di valutazione del raggiungimento degli stessi — in linea con quanto già previsto dal PTPCT 2023 2025 della Fondazione - la Direzione ha assunto l'impegno di individuare le modalità adeguate alla propria organizzazione ai fini del riconoscimento del premio di produzione per l'anno 2025.

Gli strumenti così individuati saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti ad integrazione del presente atto.



TITOLO III
WELFARE AZIENDALE, CORSI PROFESSIONALI

Art. 7
(Maternità)

7.1 Per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

7.2 A parziale deroga di quanto all'art. 49.5 CCNL-Anci, per il primo mese di congedo parentale è corrisposta un'indennità pari al 100% della retribuzione, per il secondo mese pari all'80%, per i periodi successivi pari al 30%.

Art. 8
(Welfare aziendale)

8.1 Per le facilitazioni approvate dalla legge di stabilità 2016 ed s.m.i., e nelle modalità previste dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate, il dipendente stesso potrà decidere se scambiare il premio retributivo di cui all'art. 6, per un massimo di € 600,00, con prestazioni di welfare integrativo, come definito e secondo le modalità contenute nel Piano Welfare Aziendale sottoscritto in pari data da CITTALIA e OOSS. 8.2 Il dipendente dovrà comunicare la scelta al Dipartimento del Personale in tempo utile a consentire la corretta comunicazione dei dati all'Agenzia delle Entrate, indicativamente entro il 20/02/2024.

Art. 9
(Criteri generali per la formazione e l'accesso ai corsi professionali)

9.1 Tutto il personale è destinatario dei processi di formazione, e questi possono essere articolati in modo da riguardare, di volta in volta, tutto il personale o una sua parte.

9.2 L'avvio del personale ai corsi avviene tenuto conto delle singole attività, anche in ottica di sviluppo e con garanzia di pari opportunità.

9.3 La partecipazione ai corsi è obbligatoria, salvo motivato impedimento, ma non costituisce, di per sé, condizione per le progressioni di carriera.

TITOLO IV
ISTITUTI VARI

Art. 10
(Ferie solidali)

10.1 Viene introdotto l'istituto delle c.d. "ferie solidali".

I lavoratori che si trovassero in grave difficoltà, e impossibilitati ad assentarsi dal luogo di lavoro, avendo esaurito tutte le possibilità offerte dal contratto (ferie, permessi) possono presentare una domanda all'amministrazione di avvalersi dell'istituto delle ferie solidali.

L'amministrazione, ricevuta la domanda, informa il personale, mantenendo l'anonimato del richiedente, e riceve eventuali e libere disponibilità del personale a cedere dei giorni di ferie (massimo 5 per cedente).

L'amministrazione, raccolte le disponibilità, procede all'assegnazione al/ai richiedenti, delle giornate (max 30gg per richiedente, salvo diversi accordi).

In caso di non utilizzo, o utilizzo parziale, alla data del 31/12 dell'anno, l'Amministrazione provvede al reintegro delle giornate, in proporzione, ai singoli cedenti.

Art. 11

(Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

11.1 Sul punto, le Parti rinviando, facendole proprie in quanto compatibili, alle previsioni dell'Accordo Interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 22.06.1995.

CISALFI/ALP

