CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2023-2025

Il giorno **29 dicembre 2023**, alle ore **11.00**, presso la Casa di Riposo IPAB **"A. Rossi"** di **Arsiero (VI)**, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022:

per la Parte Pubblica:

- Pasqualetto dott. Michele - Segretario Direttore,

per la Parte Sindacale:

- i componenti della R.S.U.: Dal Santo Lucia, Berta Nadia;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
  - FP CGIL - Bagnara Stefano
  - CISL FP - De Pretto Viviana
  - UIL FPL - Facco Barbara

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato **Contratto Collettivo Integrativo** per il personale dipendente dell'Ipab Casa di Riposo "A. Rossi" di Arsiero (VI), relativo al **periodo 2023-2025**.

***

VISTA l'ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo sottoscritto dalle parti in data 16.10.2023;

DATO ATTO che il Revisore dei conti ha certificato, con nota prot. 625 del 19.12.2023, la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché del controllo derivante dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009);

VISTA la deliberazione n. 23 del 23.10.2023 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il periodo 2023-2025;

Le parti convengono quanto segue:

PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative e la tutela dei dipendenti.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il presente contrato collettivo integrativo viene predisposto in attuazione del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

Art. 1
Campo di applicazione e durata
(artt. 1 e 2, CCNL 16.11.2022)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, con le decorrenze previste dal CCNL. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 2
Relazioni sindacali
(titolo II Capo I CCNL 16.11.2022)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.

2. I contratti collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.

3. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, l'Amministrazione assicura:
   a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;
   b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.

4. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.

5. Nell'ipotesi in cui le esigenze di sevizio, che non garantiscano il minimo contingente essenziale, non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

Art. 3
Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
*(art. 5, Accordo nazionale 19.09.2002 - **L. 146/1990** - L. 83/2000)*

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni essenziali, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, in attuazione delle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali, sono così determinati e definiti nella **Tabella 1**, allegata al presente documento quale parte integrante e sostanziale.

Art. 4
Risorse decentrate
(artt. 79 e 80, CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.

2. Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento l'Amministrazione predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva del fondo e lo trasmetterà alle Rappresentanze Sindacali.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16.11.2022)

1. Alla performance individuale viene destinato il 50% della parte del fondo per le risorse decentrate non utilizzata a consuntivo per gli altri istituti contrattualmente previsti.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal sistema di valutazione in atto.

3. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.

4. Entro i primi 6 mesi del periodo di valutazione viene effettuato un colloquio intermedio tra il valutatore ed il dipendente interessato qualora i comportamenti del dipendente facciano presagire una valutazione finale negativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente, al fine di permettere di recuperare o correggere le mancanze riscontrate.

5. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Segretario Direttore, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono

formalmente comunicate all'interessato. Al fine di tutelare il diritto di reclamo del dipendente, la valutazione finale non potrà essere inferiore a quella di prima stesura.

6. La valutazione individuale viene effettuata dal Segretario Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.

7. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

8. I premi correlati alla performance individuale sono erogati in misura proporzionale:
   a) al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale;
   b) alla percentuale di lavoro a tempo parziale;
   c) al periodo effettivamente lavorato nel caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare di riferimento (il calcolo avviene in dodicesimi e si considera come mese intero di presenza la frazione del mese superiore a 15 giorni);
   d) al periodo effettivamente lavorato in caso di assenze superiori a 30 giorni consecutivi, ad eccezione
      - delle ferie,
      - del congedo di paternità/maternità,
      - del congedo parentale al 100%,
      - dell'infortunio sul lavoro, del ricovero ospedaliero nei limiti di 30 gg l'anno,
      - di terapie salvavita nei limiti di 90 giorni l'anno,
      - dei permessi di cui alla L.104/1992 nei limiti di 36 gg l'anno,
      - dei permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n.52,
      - delle assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 08.02.2001 n. 194,
      - dei permessi di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL del 06.07.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica,
      - permessi, distacchi ed aspettative sindacali

il calcolo avviene in dodicesimi e si considera come mese intero di presenza la frazione del mese superiore a 15 giorni.

9. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia un contratto della durata minima di sei mesi continuativi di servizio. In caso di servizio svolto inferiore all'anno il premio è proporzionato al periodo lavorato.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale
(art. 81, CCNL 16.11.2022)

1. La quota massima di personale valutato cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 81, comma 1, del CCNL 16.11.2022, viene fissata nel 10% dei dipendenti, rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione risulti uguale o superiore allo 0,50. In caso di parità di valutazione la preferenza è determinata, nell'ordine, dal principio di rotazione (il dipendente che abbia ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente non la può percepire anche nell'anno corrente), dalla media della valutazione individuale dell'ultimo triennio e infine dall'anzianità di servizio nell'ente.

2. La misura della maggiorazione di cui al presente articolo viene fissata nel 30% del valore medio pro-capite della performance individuale. La maggiorazione del premio individuale è calcolata come di seguito indicato:

$$x = \frac{b}{a + 0,3c} \times 0,3$$

dove:

x = maggiorazione individuale
a = numero totale dipendenti valutati
b = budget totale per la performance individuale
c = numero dipendenti a cui attribuire la maggiorazione

L'attribuzione della maggiorazione del premio avviene con le modalità esemplificate nella **Tabella 2**, allegata al presente CCI.

3. La maggiorazione del premio individuale è erogata proporzionatamente alla percentuale di lavoro a tempo parziale.

Art. 7
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16.11.2022)

1. Alla performance organizzativa viene destinato il 50% della parte del fondo per le risorse decentrate non utilizzata a consuntivo per gli altri istituti contrattualmente previsti.

2. Per performance organizzativa si intende la partecipazione dei dipendenti al raggiungimento di specifici obiettivi individuati dall'ente, su base annuale o pluriennale.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati proporzionatamente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed in base alla percentuale di partecipazione dei dipendenti agli obiettivi stessi.

Art. 8
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
(art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 16.11.2022)

1. La progressione economica all'interno delle aree viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCI e, per ogni anno successivo, verifica la disponibilità delle risorse del fondo e avvia il relativo procedimento.

2. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
   a) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica;
   b) assenza, negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
   c) aver ottenuto una media della valutazione della performance individuale non inferiore a punti 70/100 (o equivalente) negli ultimi 3 anni;

3. Le risorse previste per la progressione orizzontale e i criteri di ripartizione vengono annualmente definiti e destinati.

4. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Segretario Direttore e distinte per ciascuna area, con l'attribuzione dei punteggi previsti, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione.

5. I criteri di selezione verranno definiti in sede di contrattazione annuale.

Art. 9
Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 16.11.2022)

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

2. Al personale infermieristico ed agli operatori addetti all'assistenza, in turno di riposo, che si rendano disponibili a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi, sulla base di apposite disposizioni individuate dall'ente, viene riconosciuta una situazione di disagio e viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo pari ad € 10,00 per ogni effettiva chiamata.
   Le parti si riservano di verificare gli effetti e la prosecuzione in sede di contrattazione annuale.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo che viene fissata nella misura di € 2,00 per ogni giornata lavorativa. Il Segretario Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione della indennità prevista dal presente comma.

4. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento alle figure professionali di seguito indicate e che svolgono effettivamente il servizio previsto dal profilo di inquadramento:
   a) Operatori socio-sanitari e ausiliari;
   b) Infermieri;
   c) Fisioterapisti, Logopedisti, Educatori, Assistente Sociale;
   d) Manutentore.

   Al personale esposto al rischio di cui al presente comma viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo pari ad € 1,50 per ogni giornata di effettiva presenza.
   La misura economica stabilita sopra può essere incrementata previo accordo tra le parti nel caso di particolari situazioni di pandemia, emergenza sanitaria o di altra natura.

5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, l'importo previsto dal presente articolo non viene riproporzionato.

6. Le disposizioni del presente articolo avranno decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data di stipula del presente accordo.

Art. 10
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1
(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 16.11.2022)

1. Il Segretario Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree, qualora non trovi applicazione la disciplina delle elevate qualificazioni.

205

2. L'indennità è correlata ai compiti o alle funzioni conferite in ragione del grado di autonomia, complessità e del grado di relazione interno ed esterno individuati in capo al personale appartenente alle categorie sopraindicate.

3. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.

4. Al Personale viene erogata l'indennità di cui al presente articolo sulla base del punteggio attribuito in applicazione della **Tabella 3** allegata al presente CCI. La quantificazione dell'indennità è calcolata utilizzando la seguente formula:

   € 3.000,00 * (totale punteggio attribuito) /100

   e viene liquidata mensilmente per 12 mensilità.
   L'importo di 3.000,00 € è elevato fino al massimo 4.000,00 € per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni.

5. Gli infermieri, in particolare, sono tenuti ad assicurare la massima collaborazione con le altre figure professionali, in particolare nelle situazioni di emergenza organizzativa, nonché un'azione di coordinamento nei reparti, in particolare nei tempi di lavoro nei quali non sia presente la figura professionale cui compete le funzioni di coordinamento.
   Per gli infermieri non ancora collocati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione viene erogato un compenso nella misura di € 103,29 mensili per 12 mensilità e per quelli assunti prima dello 01.01.2017 restano confermate le condizioni di maggior favore (anche in ragione della maggiore esperienza acquisita) ossia il compenso a suo tempo determinato in € 206,58 mensili per 12 mensilità, fatto salvo il riproporzionamento del compenso a fronte di modifiche del rapporto orario.
   Per gli infermieri collocati nell' area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in servizio presso l'Ente prima del 01.01.2017, viene erogato un compenso nella misura di € 80,00 mensili per 12 mensilità.
   L'indennità relativa al presente comma è proporzionata al lavoro a tempo parziale.

6. Al personale addetto ai servizi di manutenzione è richiesto di rientrare in servizio per interventi urgenti ed indifferibili di sicurezza e di tipo tecnico-impiantistico o elettrico. Ad esso viene erogato un compenso nella misura di € 125,00 per 12 mensilità.

7. Il budget massimo per l'istituto di cui al presente articolo è fissato in € 7.000,00.

8. Considerato che il livello di responsabilità non dipende dalla quantità oraria di lavoro effettuato, l'indennità di cui al presente articolo non è proporzionata al lavoro a tempo parziale, salvo quanto espressamente specificato al comma 5.

9. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 11
Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
(art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si riserva di disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art. 82 del CCNL

16.11.2022.

2. L'amministrazione fornisce ad ogni dipendente, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'informativa inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio.

Art. 12
Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21.05.2018
(art. 7, c. 4, lett. n), CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano sulla necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ove ricorrano le condizioni previste dal comma 8 dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018.

2. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente viene data la precedenza ai seguenti casi:
   a) dipendenti che presentano limitazioni alla mansione ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs 81/2008 al fine di tutelarne le condizioni di salute;
   b) dipendenti che hanno documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con le prestazioni di lavoro a tempo pieno;
   c) necessità di assistere familiari in condizione di handicap.
3. Nel caso in cui la richiesta del part time si configuri quale diritto soggettivo del lavoratore non verrà calcolata nel contingente previsto.

Art. 13
Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria
(art. 7, c. 4, lett. p), CCNL 16.11.2022)

1. Nell'ottica di conciliazione tra esigenze di vita ed esigenze di lavoro al personale non turnista è consentito posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro, e anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 30 minuti rispetto al termine dell'orario di lavoro.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi a quello di maturazione. È possibile derogare a tale obbligo qualora sopraggiunga un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario, ovvero quando si concretizzi la necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente.

3. Il personale non turnista che si trovi in una delle condizioni previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018, può beneficiare, a richiesta, di un ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 30 minuti, sia in entrata che in uscita.

Art. 14
Banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL
(art.33 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022 è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lettera o) del CCNL

16.11.2022 da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e famigliari.

4. Le parti concordano di monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e famigliari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e si servizio dell'Ente.

Art. 15
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
(art. 7, c. 4. lett. v), CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevate qualificazioni è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 16
Previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in un agiornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett.d) del CCNL
(art. 7, c. 4. lett. ac), CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, nella misura stabilita dall'art. 30, comma 5, lett. a), b), e c) del CCNL.
2. Il suddetto personale può esercitare la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui al precedente comma 1. Tale facoltà dev'essere preventivamente e formalmente comunicata all'Ufficio Personale, per consentire le conseguenti iniziative inerenti la programmazione dei turni di servizio.
3. L'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo anche in caso di fruizione dei riposo compensativo.

Art. 17
Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL
(art. 7, c. 4. lett. af), CCNL 16.11.2022)

1. Al personale qualificato, individuato dall'Amministrazione, per essere impiegato come docente nei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, può essere previsto un compenso incentivante, con finanziamento a carico del Fondo – parte variabile – da corrispondere al termine della docenza.
2. L'importo massimo viene annualmente definito.

Art. 18
Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo
(art. 8, c. 7, CCNL 16.11.2022)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.

2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 19
Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

1. Al personale qualificato, individuato dall'Amministrazione, per essere impiegato come docente nei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, può essere previsto un compenso incentivante, con finanziamento a carico del Fondo – parte variabile – da corrispondere al termine della docenza.
2. L'importo massimo viene annualmente definito.

Art. 18
Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo
(art. 8, c. 7, CCNL 16.11.2022)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.

2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 19
Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

Firmato digitalmente da:
BARBARA FACCO