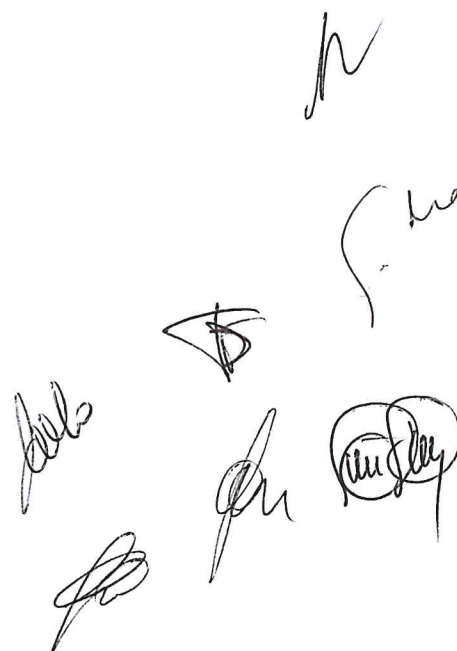


**Agenzia Regionale del Turismo**  
**PUGLIAPROMOZIONE**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**ANNO 2019**



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a stylized 'n', a signature resembling 'F. M.', a signature resembling 'A. B.', a signature resembling 'P.', and a signature resembling 'M. S.'.

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Agenzia Regionale del Turismo Pugliapromozione.

## Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne la parte normativa ed economica valida dalla data di approvazione del presente contratto decentrato fino a disdetta dello stesso da una delle parti ed in ogni caso fino alla data di approvazione del rinnovo del successivo contratto nazionale 2019-2021 dove le parti si riservano di intervenire sugli istituti giuridici ed economici che dovessero nel frattempo essere modificati.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto dove gli istituti economici in linea di massima dovranno essere trattati tenuto conto del diritto intertemporale tra i vecchi istituti e quelli nuovi introdotti dal CCNL 2016-2018 Funzioni locali. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale quale obbligo imposto dal d.lgs.33/2013 che il servizio del personale si impegna a pubblicare nella sezione trasparenza, alla voce personale sub voce - contrattazione integrativa, entro la data di trasmissione dello stesso all'ARAN.

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

4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 4 Confronto

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

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

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

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



g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, tenuto conto che in fase di prima applicazione il valore economico dovrà essere quello riveniente dalla contrattazione decentrata dell'anno 2017;

## Art. 5

### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
  - e) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - f) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - g) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - h) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

## Art. 6

### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata biennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di giugno. Nelle more dell'approvazione dei criteri di ripartizione delle risorse previste per l'anno 2020 si potrà procedere all'avvio degli istituti contrattuali previsti secondo le modalità definite nel presente contratto.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di



cui all'art. 7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

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

#### **Art. 7**

#### **Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'W' at the top right, a signature that appears to be 'S. M.', and a circular stamp or signature on the far right. The signatures are scattered across the lower right quadrant of the page.

## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 8

#### Area delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, sono disciplinati dal "Regolamento sulla istituzione, il conferimento, la graduazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa" approvato con verbale di delegazione trattante del 15 marzo 2019 e Determinazione del Direttore generale nr. 118/2019.
2. Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

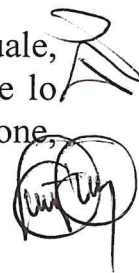
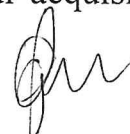
### Art. 9

#### Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dall'art. 16 del CCNL funzioni locali e dal "Regolamento e criteri generali della progressione economica all'interno della categoria" approvato con verbale di delegazione trattante del 27 febbraio 2019 e Determinazione del Direttore generale nr. 85/2019.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, e comunque nei limiti delle risorse previste per tale istituto in questo contratto.
5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione,



5



chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

7. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**


### **Capo II Istituti dell'orario di lavoro**

#### **Art. 10 Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

ENTRATA ore 08:00 – USCITA 14:00 // ENTRATA 14:30 - USCITA 17:30

ENTRATA ore 09:30 - USCITA 15:30 // ENTRATA 16:00 - USCITA 19:00

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4. 

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:



a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

6. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

7. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito.

Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

## **Art. 11** **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 15 (orario di lavoro flessibile).

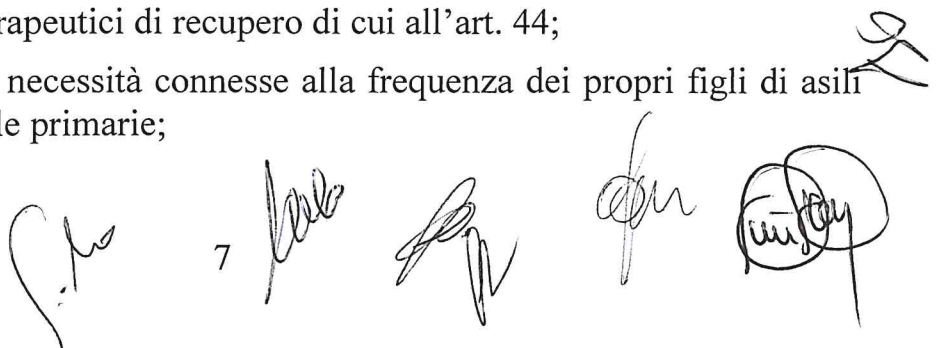
## **Capo III** **Conciliazione vita-lavoro**

### **Art. 12** **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita massima di un'ora e trenta. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;





- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

## **Capo IV**

### **Ferie e festività**

#### **Art. 13**

#### **Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità: a) il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre; b) favorendo l'ulteriore periodo su eventuale richiesta del dipendente e, in mancanza, offrendo allo stesso un periodo di ferie tale da evitare il formarsi di ferie pregresse; c) in considerazione del divieto di monetizzazione delle ferie i dipendenti che presentino prima dell'atto di pensionamento periodo di ferie pregresse saranno posti in ferie prima del loro pensionamento. La mancata accettazione del periodo offerto dal dirigente non potrà essere successivamente utilizzato dal dipendente per la sua monetizzazione.

## **Capo V**

### **Permessi, assenze e congedi**

#### **Art. 14**

#### **Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi**

1. I permessi, le assenze ed i congedi sono regolamentate dall'articolo 31 all'articolo 49 del CCNL 2016-2018 funzioni locali.
2. Le modalità di richiesta sono determinate con regolamento apposito che sarà oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI.

## **Capo VI**

### **Formazione del personale**

#### **Art. 15**

#### **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi

 8

comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale e sono regolamentate dagli art. 49-bis e 49-ter del CCNL 2016-2018 funzioni locali.

## **TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art.16**

#### **Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**

1. Il fondo delle risorse decentrate è stato calcolato dalla Direzione amministrativa secondo le indicazioni previste dal CCNL 2016-2018 secondo la tabella 1 allegata al presente contratto decentrato;
2. Le parti sindacali danno atto del calcolo effettuato dall'ente sui seguenti valori cui è stata fornita specifica evidenza:
  - a) Importo consolidato dell'anno 2017 (art.23, comma 2, d.lgs.75/2017) pari ad € 376.633,00 che al netto della quota riferita all'utilizzazione contrattata delle posizioni organizzative e alte professionalità dell'anno 2017 pari ad €100.000,00 corrispondono ad un valore distribuibile al personale pari ad € 282.230,35;
  - b) Quota di incremento delle risorse decentrate a valore a partire dall'anno 2019 e corrispondenti agli 83,20 Euro il per personale presente al 31/12/2015 (Art.67, c.2, lett.a) CCNL 2016-2018) pari a complessivi € 2.579,00;
  - c) differenziali delle posizioni di sviluppo calcolate secondo le date previste di incremento previste dal CCNL 2016-2018 certificate dal Dirigente del Settore personale e validate dall'organo di revisione contabile (Art.67, comma 2 lett.b) CCNL 2016-2018) pari a complessivi € 5.022,00;
  - d) Ria e assegni *ad personam* personale cessato nell'anno 2018 (Art.67, comma 2 lett.c) CCNL 2016-2018) pari ad € 3.032,00 per l'anno 2019;

### **Art. 17**

#### **Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle





risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
- d) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. Per l'anno 2019 l'utilizzazione del fondo delle risorse decentrate sarà il seguente:

<b>UTILIZZAZIONE DEL FONDO</b>		
DESCRIZIONE	2019	2020
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	42.000	42.000
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CONSOLIDATE (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	130.000	130.000
	-	-
<b>Totale destinazioni fisse e vincolate (a)</b>	<b>172.000</b>	<b>172.000</b>
<b>Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)</b>	<b>151.945</b>	<b>151.945</b>
<b>Totale art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)	72.945	72.945
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)	30.000	30.000
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70-quinquies CCNL 216-2018)	36.000	36.000
<b>Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)</b>	<b>138.945</b>	<b>138.945</b>
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.68, co.2, lett.j) CCNL 2016-2018	13.000	13.000
<b>Totale</b>	<b>13.000</b>	<b>13.000</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>323.945</b>	<b>323.945</b>

**Art. 18**  
**Performance individuale e differenziazione del premio**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente e della ponderazione sulla valutazione ottenuta dal dirigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei su indicati criteri selettivi.

**Art. 19**  
**Performance organizzativa**

1. Il dirigente, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance organizzativa dell'ente sulla base di specifici progetti obiettivo. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato. La valutazione sarà effettuata a seguito della validazione delle valutazioni da parte dell'organismo indipendente di valutazione o nucleo di valutazione.
2. Le risorse economiche risparmiate a seguito di una valutazione minore rispetto a quella massima saranno riassegnate all'interno dei singoli progetti al personale che avrà conseguito la massima valutazione.
3. Le eventuali economie rivenienti dalla performance organizzativa confluisce nel fondo relativo ai premi correlati alla performance individuale.

**Art. 20**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

3. Le specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies del CCNL funzioni locali 2018, sono disciplinati dal "Regolamento sulle specifiche responsabilità" approvato con verbale di delegazione trattante del 27 febbraio 2019 e Determinazione del Direttore generale nr. 85/2019.

**Art. 21**  
**Disapplicazioni**

1. La nuova disciplina sul fondo di cui al presente contratto sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti contratti integrativi che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espresse richiamate nel presente contratto.



11

