

Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

L'anno duemilaventidue, il giorno 20 del mese di dicembre tra il Consorzio ASI di Brindisi, rappresentato dal Presidente Avv. Vittorio RINA e dal Direttore Generale f.f. Ing. Giorgio Rubino, ed i rappresentanti aziendali delle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL/FICEI), nelle persone del Ing. Giuseppe Solito per Filsel-Cisl, Geom. Fausto De Milito per Findici, Geom. Massimiliano Di Bello e Rocco Deleonardis per Uil-Enti Locali, è stato stipulato il seguente contratto Collettivo Aziendale, al quale si assegna la validità dalla data del 01/01/2022 sino alla data di scadenza del vigente CCNL/FICEI 2022-2024, del quale è parte integrante e sostanziale.

Brindisi, lì 20/12/2022

PER LE OO.SS.AA.






PER IL CONSORZIO ASI






ARRIVO
AOO: 001

Prot: 0005594 del 20/12/2022
I.10.002 - SINDACAT

Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali

Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

ART.1 - Norma integrativa all'art. 81

Norma di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 81 del vigente CCNL/FICEI sono fatte salve le condizioni ed i trattamenti di miglior favore in essere alla data di stipula del presente Contratto Collettivo aziendale ed ivi, di seguito, espressamente richiamati:

1. Servizio sostitutivo di mensa

- a) L'Ente corrisponde a tutto il personale che presta servizio presso gli Uffici di Via A. Titi n°19, amministrato dal CCNL/FICEI – dipendenti, per tutti i giorni di lavoro ordinario, un buono pasto del valore nominale di € 8,00, in sostituzione del servizio di mensa.
Per il personale che presta servizio presso la Diga del Cillarese il buono pasto sarà corrisposto il giorno del rientro.
Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste dal CCNL/FICEI.
- b) Il valore nominale del buono pasto rimarrà invariato per tutta la durata del presente accordo integrativo.

2. indennità di Reperibilità

Con determina dirigenziale n. 50 del 16 luglio 2004 è stato istituito presso il Consorzio il servizio di reperibilità in ottemperanza alle disposizioni rivenienti dal CCNL/FICEI.

3. Indennità di Rischio

Al personale tecnico, incluso quello che presta servizio presso al diga del cillarese, viene erogata una indennità di rischio di euro 330,00/anno.

4. Norma integrativa all'art. 39 - GIORNI FESTIVI

Con riferimento all'ultimo comma dell'art. 39 del vigente CCNL/FICEI, quali condizioni di miglior favore acquisite e riconosciute dai precedenti contratti di lavoro, ai dipendenti del Consorzio ASI di Brindisi viene corrisposto, per ciascuna delle festività soppresse, un compenso, commisurato alla retribuzione giornaliera calcolata ai sensi dell'art. 64 del vigente CCNL/FICEI, ovvero, a richiesta dei dipendenti, un giorno di riposo compensativo fruibile anche cumulativamente alle ferie.

5. Premio di anzianità

Viene corrisposto, quale condizione di miglior favore acquisita e riconosciuta, al personale consortile, al compimento del 25° anno servizio effettivo prestato presso il Consorzio ASI di Brindisi, una volta tanto, un **Premio di Anzianità**, nella misura di una mensilità aggiuntiva in vigore all'atto della maturazione del diritto, erogata secondo le modalità di cui all'articolo 63 del vigente CCNL/FICEI.

7. Riposo compensativo per giornata festiva lavorata

Quale condizione di miglior favore in essere alla data di recepimento del vigente CCNL/FICEI, con riferimento all'art. 39, si stabilisce che in caso di prestazioni lavorative di durata corrispondente all'orario giornaliero di lavoro, rese in una giornata festiva, le stesse danno diritto alla retribuzione maggiorata, così come prevista dal predetto art. 39 e ad una giornata di riposo compensativo, non monetizzabile.

Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro dei dipendenti del
Consorzio ASI • BRINDISI



Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali
Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

ART. 2 - Orario di lavoro

1. Orario di lavoro - anno 2022 - Sede uffici di via Titi 19

Restano confermate per tutto l'anno 2022 le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro vigente alla data di sottoscrizione del presente articolato:

Anno 2022 – 12 settimane di interruzione rientri					
Orario di lavoro					
Settimane	Mattina		Pausa	2 Rientri	
40	07:50:00	14:05:00	00:30:00	14:35:00	17:40:00
12	07:50:00	14:05:00			
52					

2. Orario di lavoro - anno 2022 Sede Diga del Cillarese vigente

Restano confermate per tutto l'anno 2022 le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro vigente alla data di sottoscrizione del presente articolato:

Diga Cillarese					
Orario di lavoro					
Giorni	Mattina		Pausa	Pomeriggio	
Lunedì	07:30:00	13:00:00	01:00:00	14:00:00	16:00:00
Mar-ven	07:30:00	13:10:00			
Sabato	07:30:00	13:20:00			

3

3. Nuovo orario di lavoro - Sede Uffici Via Angelo TITI,19

Dal 1 gennaio 2023 le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro saranno le seguenti:

Anno 2023 – 10 settimane di interruzione rientri					
Orario di lavoro					
Settimane	Mattina		Pausa	Rientro giovedì	
42	07:45:00	14:35:00	13:15-13:25	14:35:00	17:53:00
10	07:45:00	14:35:00	13:15-13:25		
52					

4. Nuovo orario di lavoro - anno 2023 - Sede Diga del Cillarese

Dal 1° Gennaio 2023 le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro saranno le seguenti:

Diga Cillarese - Anno 2023					
Orario di lavoro					
Giorni	Mattina		Pausa	Rientro giovedì	
Lun-Sab	07:45:00	13:15:00	01:00:00	14:15:00	17:15:00

Si stabilisce che il giorno del rientro pomeridiano per tutti i dipendenti consortili è fissato nella giornata di giovedì.



Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

È confermata, per il tutto il personale consortile, ad eccezione del personale che presta servizio presso la diga del Cillarese, la sospensione dei rientri pomeridiani per 10 (dieci) settimane, calcolate prendendo riferimento come ultima (decima) quella in cui ricade la festività del Santo Patrono della Città di Brindisi e da questa risalendo sino alla prima.

5. Gestione dei ritardi e dei permessi

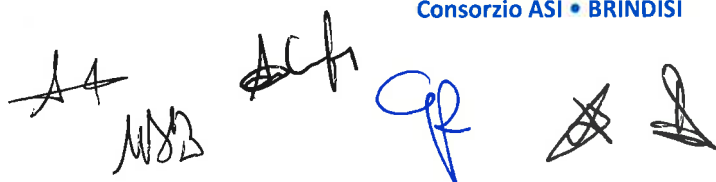
- a. Il rispetto dell'orario di lavoro è un obbligo del dipendente.
- b. Ai fini della durata della prestazione lavorativa giornaliera fa fede l'ora di entrata e di uscita registrata al rilevatore di presenza posto all'interno della sede di lavoro.
- c. Per "entrata" sul luogo di lavoro all'inizio dell'attività lavorativa, si intende, oltre a quella in orario antimeridiano, anche quella effettuata alla ripresa dell'attività lavorativa, in orario pomeridiano, dopo la pausa.
- d. Per "uscita" dal luogo di lavoro si intende, oltre a quella in orario antimeridiano, anche quella effettuata al termine dell'attività lavorativa svolta in orario pomeridiano.
- e. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro è pari a quarantacinque minuti giornalieri.
- f. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a quarantacinque minuti, l'entrata mattutina o pomeridiana, nel qual caso l'orario di uscita potrà protrarre per ugual numero di minuti ex art.32 del vigente CCNL/FICEI.
- g. La fascia di tolleranza non può essere utilizzata per anticipare l'entrata mattutina e, ancorchè rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.
- h. Non è, altresì, computata la fascia tecnica per consentire la timbratura in entrata che non potrà superare i 5 minuti. Nel caso di superamento il dipendente recupererà in uscita l'intero ritardo.
- i. Il mancato rispetto di quanto prescritto dalla precedente lettera f) comporta l'obbligo del recupero dei ritardi accumulati entro il mese in cui si è verificato il ritardo.
In caso di mancato adempimento, attribuibile al dipendente, si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
- j. Per i dipendenti che oltrepassano la fascia di tolleranza concessa per l'orario di ingresso, in caso di ritardi frequenti, Il Responsabile del Settore in cui il lavoratore presta servizio, appena ricevuta notizia dell'Ufficio Personale è tenuto a richiamare verbalmente il dipendente secondo le condizioni di cui al comma 6 del presente articolo.
- k. La richiesta di uscita anticipata dal luogo di lavoro, per motivi personali, segue la regolamentazione dei permessi brevi di cui all'art. 42 del vigente CCNL/FICEI, con recupero secondo le modalità previste alla lettera f) del presente comma.

4

ART. 3 - Premio di Produzione

1. Il Consorzio ASI di Brindisi, al fine di incentivare la produttività e l'efficacia dei lavoro istituisce un premio di risultato e produttività, di seguito "Premio di Produzione" volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi erogati.
2. Il Premio di Produzione di cui al presente articolato, fatte salve le prescrizioni di cui all'articolo 71 del vigente CCNL, relative alla definizione degli obiettivi e dei programmi da definirsi entro il 30 novembre di ogni anno, **sarà liquidato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di**

Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro dei dipendenti del
Consorzio ASI • BRINDISI



Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

riferimento.

3. Il Consorzio ASI di Brindisi, al fine di favorire l'aumento ed il miglioramento della qualità dei servizi erogati, nonché l'incremento della redditività e competitività dell'Ente stesso, al fine della maturazione del premio di produttività di **tutto il personale consortile – con esclusione del ruolo di dirigente**, fissa i seguenti obiettivi da perseguire:
 - a) **la realizzazione di infrastrutture;**
 - b) **l'incremento**, rispetto all'anno precedente, preso pertanto a riferimento come anno zero, dei ricavi delle prestazioni dei servizi e delle vendite al netto dei contributi degli enti consorziati.
4. Le parti stabiliscono concordemente di rimandare l'entrata in vigore del Sistema di Valutazione della Performance di cui alla deliberazione n°57/2021, utile ai fini della progressione orizzontale e della quantificazione del premio produttività, a far data dal **1° gennaio 2025**.
5. Il Consorzio ASI di Brindisi, ai sensi dell'art. 71 del vigente CCNL, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, **conferma per il periodo di validità del presente accordo**, le seguenti modalità di determinazione del premio di produttività, tutte illustrate ai successivi articoli dal 6 al 9 incluso.
6. Le parti concordemente stabiliscono di assumere quale modello per la determinazione del monte somme del premio di produttività, valido per tutto il personale consortile non dirigente, quello utilizzato, con differenti aliquote, per la tassazione progressiva dei redditi delle persone fisiche.
7. Le parti stabiliscono che, complessivamente, il monte somma dell'anno, da ripartirsi tra tutto il personale consortile non dirigente, sarà dato dalla somma dei valori in euro che scaturiranno dall'assoggettamento delle voci di bilancio di seguito elencate, agli scaglioni ed alle aliquote più avanti esposte:

A) Per le infrastrutture: il totale degli importi delle opere realizzate nel corso dell'anno di riferimento del premio

Realizzazione infrastrutture realizzate nell'anno		
-	€ 2.500.000	2%
€ 2.500.001	€ 5.000.000	1,5%
€ 5.000.000	€ 7.500.000	1%
€ 7.500.000	€ 10.000.000	0,5%
€ 10.000.001		0,3%

B) per i servizi: l'incremento, rispetto all'anno precedente, dei ricavi delle prestazioni dei servizi e delle vendite al netto dei contributi degli enti consorziati.

Incremento ricavi per servizi e vendite		
-	€ 100.000,00	7%
€ 100.001,00	€ 350.000,00	6%
€ 350.001,00	€ 600.000,00	5%
€ 600.001,00	€ 850.000,00	4%
€ 850.001,00	€ 1.000.000,00	3%
€1.000.001,00		2%

Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro dei dipendenti del
Consorzio ASI • BRINDISI

5



Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali
Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

8. Il premio sarà ripartito in base all'applicazione del combinato disposto dei valori riportati nelle tabelle A e B del punto 7. Qualora non dovessero verificarsi le condizioni di cui alle tabelle A e B, il premio non verrà riconosciuto. Ove si verificassero la condizioni previste nelle tabelle A e B, tali da maturare importi superiori a due mensilità, sarà riconosciuto un premio pari a due mensilità.

9. **Tabelle –**

Tabella parametrica per la determinazione del premio produzione:

q2	3.358,82	€ 47.023,48	471
q1	3.223,28	€ 45.125,92	452
c3	3.142,00	€ 43.988,00	440
c2	3.020,00	€ 42.280,00	423
c1	2.629,31	€ 36.810,34	369
b3	2.278,19	€ 31.894,66	319
b2	2.212,98	€ 30.981,72	310
b1	2.056,41	€ 28.789,74	288
a3	2.004,89	€ 28.068,46	281
a2	1.927,04	€ 26.978,56	270
a1	1.806,20	€ 25.286,80	253

Tabella "A" - Anzianità di Servizio viene modificata come segue:

da 0 ÷ 5 anni	0,60
---------------	------

6

Tabella "B" - Coefficienti Funzionali viene modificata come segue:

q2	1,30
q1	1,25
c3	1,20
c2	1,15
c1	1,10
b3	1,00
b2	0,95
b1	0,90
a3	0,85
a2	0,80
a1	0,75

ART. 4 - Pari opportunità

1. Le parti unanimemente si richiamano all'osservanza del principio "**delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego**" emanato in recepimento della Direttiva n. 54 del 2006, dal decreto legislativo n. 5/2010, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2010, serie generale n. 29.

2. Obiettivo del provvedimento è quello di evitare disparità di trattamento tra uomini e donne nel



Consorzio ASI / Filsel-Cisl - Findici - Uil-Enti Locali Contratto Collettivo Aziendale – 2022/2024

mondo dell'occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione che ancora sopravvive negli ambienti di lavoro.

3. Il decreto prevede il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive. Vengono garantiti l'accesso al lavoro, la parità di trattamento economico per la medesima mansione, la mobilità verticale nella carriera. Vengono inclusi, tra i fattori discriminanti, i trattamenti di sfavore subiti da chi ha rifiutato comportamenti indesiderati o molestie sessuali, espresse a livello fisico, verbale o non verbale, che violano la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creano un clima intimidatorio e offensivo. Sanzionabili anche le discriminazioni cosiddette "indirette", ossia quelle provocate da disposizioni, prassi, atteggiamenti in apparenza neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

ART. 5 - Sicurezza sui luoghi di lavoro - Prevenzione malattie ed infortuni

1. Le parti si danno reciprocamente atto che l'amministrazione consortile assolve pienamente e responsabilmente ai principi di cui al D.Lgs. 81/2008 ed alle relative disposizioni correttive di cui al D.Lgs. 106/2009, circa gli obblighi del rispetto dell'ambiente, dell'igiene, della sicurezza, delle malattie e degli infortuni sui luoghi di lavoro, attraverso l'opera di prevenzione svolta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dai Medico Competente, nominati dall'Ente e dal Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori.

ART. 6 - Individuazione nuovi profili professionali

1. Le parti unanimemente prendono atto dell'impegno dell'amministrazione consortile nel monitorare costantemente tutte le attività ad essa rivenienti e svolte ai sensi del vigente Statuto al fine dell'individuazione ed implementazione di nuovi profili professionali nelle categorie professionali di cui al vigente CCNL/FICEI.

ART. 7 – Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo si applicano le vigenti norme civili in materia di contratti di lavoro e quelle previste nel vigente CCNL/FICEI.



Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro dei dipendenti del
Consorzio ASI • BRINDISI

