



**Ente di Diritto Pubblico
Parco Regionale della Valle del Lambro**

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO TRIENNIO
2023 - 2025**

21/12/2023

Il giorno 21 del mese di dicembre dell'anno 2023 alle ore 16:30, in collegamento da remoto si riuniscono la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

- Saverio D'Ambrosio – Direttore del Parco Regionale della Valle del Lambro
- Miriam Iannelli – Responsabile dell'Area Amministrativo-Finanziaria

la Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

-
-

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

- F.P. CGIL Simone Cereda - Segretario FP CGIL Monza e Brianza
- F.P. CISL
- F.P. UIL

Che convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'Ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione.

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente 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.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente dipendente dell'Ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato), il presente CCI sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

Art. 3 - Classificazione del personale – famiglie professionali

- Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.



- Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16/11/2022 dalle precedenti aree alle attuali aree.

Art. 4 Costituzione del Fondo

Presa d'atto delle risorse disponibili a seguito della costituzione del fondo

Per l'anno 2023 il fondo è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 134 del 05/07/2023 per l'importo totale di € 32.407,87.

La delegazione trattante prende atto che l'ammontare totale annuo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato determinato con le seguenti somme:

- Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità: 23.515,01 euro;
- Risorse aventi carattere di variabilità sono state determinate nella somma di 8.892,86 euro.

Le parti si danno reciprocamente atto che in riferimento all'importo di 8.892,86 euro lo stesso è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della Performance 2023 (approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n. 33 del 06/04/2023).

Con Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 104 del 30.11.2023 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2023.

L'ammontare degli incentivi per funzioni tecniche art. 113 d.lgs 50/2016, è stato quantificato dal responsabile dell'Area Tecnica con nota prot. 3324 del 05/07/2023 per l'anno 2023, per un importo di 0,00 euro

Quantificazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili per la contrattazione decentrata.

La quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun Ente, è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21/05/2018;
- un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico





nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3

Le risorse stabili del fondo ammontano a **€ 23.515,01**.

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 la parte variabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21/05/2018;
- delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999;
- risorse di cui all'art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022
- risorse di cui all'art. 79, c. 5, CCNL 16.11.2022

La parte variabile del fondo per l'anno 2023 è quantificata in **€ 8.892,86**.

Verifica contenimento della spesa ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del d.lgs 75/2017

L'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017 dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Il rispetto del limite di cui al punto precedente è esplicitato nell'apposito prospetto di calcolo inserito nella determinazione di costituzione del fondo n. 134 del 05/07/2023.

Art. 5 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

In applicazione del capo II del CCNL 16/11/2022, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative (EQ) sono determinate per l'anno 2023 in un importo pari ad **25.600,07** euro

Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa.

La valutazione delle performance organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance vigente.

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21/05/2018 (art. 80 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022), è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti.

L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dell'organismo di valutazione. Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti.

Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'organismo di valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto e sono assegnati



secondo il sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato dall'Ente.

Art. 7 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste.

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di Comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.

I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicantil il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

Rischio/disagio:

La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- L'indennità condizione di lavoro connessa a situazioni di rischio che nel compimento delle attività lavorative implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.
- L'importo giornaliero pari ad €. 1,00 può essere erogato, secondo la disciplina contrattuale, ai dipendenti per il "periodo di effettiva esposizione al rischio", pertanto il relativo importo va ridotto qualora il dipendente sia assente per ferie, permessi, aspettative, malattie etc.

Non si rilevano attività soggette a rischio.

Maneggio valori:

La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Parco è effettuata sulla base dei seguenti criteri:



- L'indennità condizione di lavoro connessa alla suddetta causa compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
- Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).
- L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Non si rilevano attività implicanti il maneggio di valori.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area degli Incarichi di Elevata Qualificazione.

Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a € 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione.

Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.

La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

L'istituto viene parametrato per le attività di seguito riportate:

- a) Specifiche e complesse responsabilità di uno o più procedimenti.
- b) Attività anche plurisetoriali di portata plurispecialistica.
- c) Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa.

Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, con atto formale, potrà essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 euro elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ annui lordi come stabilito dall'articolo 84 DEL CCNL 16/11/2022.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Ad ogni dipendente non potrà essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle





eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

L'attribuzione dell'indennità è annuale.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Per l'anno 2023 non sono disponibili fondi per il finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.

Art. 10- Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree.

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito dall'allegato A del CCNL 16/11/2022 come segue:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed elevata qualificazione	1600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

Le progressioni economiche all'interno delle Aree (Progressioni Economiche Orizzontali) sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area.

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni orizzontali all'interno delle Aree.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

- L'attribuzione del differenziale stipendiale art. 14 del CCNL 16/11/2022 avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il presente CCI che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
- I differenziali sono attribuiti con i seguenti criteri:
per il 60% media triennale valutazioni;
per il 40% esperienza professionale.
- Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza del differenziale stipendiale.
- Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- Avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri Enti, di almeno tre anni nella posizione immediatamente precedente;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.



Art. 11 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge.

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) Incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000.
 - b) Premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001.
2. Gli incentivi indicati dalla lettera a) e dalla lettera b), vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi Regolamenti del Parco, con atto del Direttore, su proposta dei rispettivi Responsabili di Area.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022) L'articolo 81 del CCNL 16/11/2022

Prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

- La misura della maggiorazione è determinata nel 30% ed è assegnata ad un dipendente dell'Ente valutato positivamente.
- La maggiorazione può essere attribuita al dipendente a condizione che lo stesso raggiunga il maggior punteggio di valutazione nella scheda di valutazione della produttività individuale.

In caso di parità la maggiorazione viene attribuita secondo i seguenti criteri aggiuntivi:

- Esperienza acquisita alle dipendenze dell'Ente.
- In caso di ulteriore parità viene scelto il dipendente più anziano.

Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Sono individuate fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con possibilità del lavoratore di avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

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;
- 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.

Art. 14 – Lavoro agile

Si rimanda al Regolamento per il lavoro agile e da remoto del Parco Regionale della Valle del Lambro approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 106 del 30/11/2023.

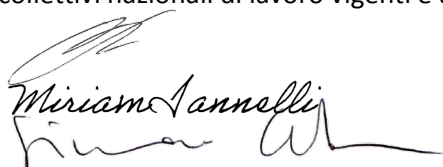
Art. 15 – Buono pasto

È attribuito al personale, nelle giornate con rientro pomeridiano, un buono pasto da consumare presso esercizi convenzionati.

Il valore del buono pasto in forma elettronica è pari a € 7,00.

Art. 16 – Clausola di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e agli appositi regolamenti in materia.



Saverio D'Ambrosio - Parco Valle Lambro

Miriam Iannelli - Parco Valle Lambro

Simone Cereda - FP CGIL MB