

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISTRIBUZIONE
DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE
POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE DI CATEGORIA NON DIRIGENZIALE E
RELATIVA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2025 SOTTOSCRITTO IL GIORNO 30
LUGLIO 2025 (CCRL 19/07/2023 DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO
REGIONALE E LOCALE DEL F.V.G.)**

Il giorno 30 luglio 2025, presso la sede dell'ARLeF – Agenzia regionale per la lingua friulana,

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ARLeF n. 8 del 26 gennaio 2025 *"Contrattazione collettiva decentrata integrativa. Finanziamento delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale di categoria non dirigenziale e della produttività, nomina delegazione trattante di parte pubblica e fissazione delle linee d'indirizzo e direttive esecutive vincolanti con riferimento alla costituzione e alla destinazione del fondo 2025"*, con la quale si è provveduto a nominare la Delegazione Trattante di parte pubblica in forma monocratica, identificata nella persona del Direttore dell'ARLeF dott. William Cisilino quale unico suo componente;

VISTA la programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'ARLeF contenuta nel PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 dell'ARLeF, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 351 del 21/03/2025;

VISTO il decreto del Direttore n. 137 del 27 maggio 2025, recante *"Finanziamento delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale di categoria non dirigenziale e relativa produttività (fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa). Costituzione fondo anno 2025 per l'ARLeF, ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19/07/2023 del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del F.V.G. – area Regione"*, in virtù del quale è stata altresì assunta a bilancio la relativa spesa necessaria a valere per l'anno 2025 in conto competenza dell'esercizio finanziario 2025 del bilancio pluriennale 2025-2027 in ottemperanza al disposto di cui al principio contabile concernente la contabilità finanziaria – paragrafo 5.2 (allegato 4/2 al D. Lgs. n. 118/2011) facendo riserva di successiva reimputazione sull'esercizio 2026 della quota di fondo non esigibile sul 2025;



VISTO il decreto del Direttore n. 143 del 28 maggio 2025, di presa d'atto dell'avvenuta istituzione della RSU – Rappresentanza Sindacale Unitaria del personale non dirigente del Comparto unico regionale dell'ARLeF, a seguito delle elezioni svoltesi nei giorni 12, 13 e 14 maggio 2025;

VISTO il vigente CCRL – Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto unico della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 19/07/2023, in particolare, l'art. 45 in tema di fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto;

VISTA la preintesa o ipotesi di accordo sottoscritta tra le parti in data 24 giugno 2025;

VISTE la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria redatte ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3-sexies, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e sottoscritte in data 25 giugno 2025 rispettivamente dal Presidente della Delegazione Trattante (Direttore dell'ARLeF) e dal Ragioniere dell'ARLeF o Responsabile del controllo interno di ragioneria;

VISTA la certificazione dei costi della presente contrattazione decentrata integrativa resa dal Revisore unico dei conti in data 27 giugno 2025 ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 40-bis, comma 1, del precitato D. Lgs 30 marzo 2001, nonché in ossequio al disposto di cui all'art. 6, comma 3, del CCRL 01/08/2002 e all'art. 6, comma 5, del CCRL 07/12/2006, in merito alla compatibilità delle risorse decentrate finanziate in relazione alla loro destinazione ed utilizzo, con i vincoli di bilancio dell'Ente in termini di imputazione contabile, di capienza e rispettiva copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli posti dalla contrattazione nazionale e dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia, nonché dei vincoli e limiti imposti da disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 01 luglio 2025, recante *"Ipotesi di accordo decentrato integrativo per la distribuzione del fondo per il finanziamento delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale di categoria non dirigenziale, progressioni economiche orizzontali e compenso incentivante la produttività per l'anno 2025 (art. 21 CCRL 01/08/2002 e art. 45 CCRL 19/07/2023 del Comparto unico regionale e locale). Autorizzazione alla sottoscrizione in via definitiva"*;

CONSTATATA la presenza del rappresentante CISL-FP nella persona del Sig. Massimo Bevilacqua e l'assenza delle altre due sigle sindacali FP-CGIL e UIL-FPL;

Per quanto sopra, le parti convengono e stipulano quanto segue.

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è definito ai sensi del vigente Contratto collettivo regionale del lavoro del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia – area Regione, applicato al personale di categoria non dirigenziale dell'ARLeF – Agenzia regionale per la lingua friulana.

Atteso che in virtù del disposto di cui all'art. 56 della legge regionale 09 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale), l'ARLeF è stata inserita con decorrenza dal 1° gennaio 2017, tra le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, prevedendo l'applicazione al personale dipendente dell'ARLeF della disciplina contrattuale prevista per il personale regionale del Friuli Venezia Giulia.

In particolare, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina l'utilizzo del fondo per il finanziamento delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale di categoria non dirigenziale e relativa produttività, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 45, commi 1 e succ., del CCRL 19/07/2023, nonché stabilisce delle deroghe ai fini della stipula di contratti di lavoro flessibile, regolando in particolare l'applicazione degli istituti contrattuali qui appresso elencati:

- a) disciplina del fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria non dirigenziale (art. 21, comma 2, art. 26, comma 2 e art. 35, comma 2, del CCRL 01/08/2002, art. 36, comma 2, del CCRL 07/12/2006);
- b) compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi e qualità della prestazione individuale (art. 21, comma 2, lett. a), del CCRL 01/08/2002);
- c) compenso per lavoro straordinario 2025 (art. 17 CCRL 01/08/2002), a valere dal 01/01/2018 non più imputato a fondo ma direttamente a bilancio, ai sensi dell'art. 32, comma 6, del CCRL 15/10/2018 e dell'art. 45 del CCRL 19/07/2023);
- d) fissazione termine ultimo per il godimento delle ferie arretrate;
- e) presa d'atto dell'acquisizione di lavoro somministrato tramite agenzia interinale, in conformità al PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 dell'ARLeF richiamato in narrativa;
- f) introduzione e fissazione criteri generali dell'istituto del welfare integrativo.

L'assetto del personale in servizio interessato dalla presente procedura negoziale fra l'Ente e le competenti OO.SS. intervenute in questa sede, è il seguente:

Categoria e posizione	Numero	Tipo d'inquadramento
-----------------------	--------	----------------------

economica		
D7	1	<p>Dipendente ARLeF a tempo indeterminato e a tempo pieno, a valere dal 15/10/2012, data di assunzione per mobilità esterna, attualmente titolare di Posizione Organizzativa specialistica Servizi economico-finanziari e informativi, patrimonio e affari generali dal 01/01/2025, al quale pertanto non compete alcuna voce economica a titolo di trattamento accessorio in seno al fondo, essendo omnicompreensive le rispettive retribuzioni di posizione e di risultato di spettanza.</p>
C1	5	<p>Dipendenti ARLeF a tempo indeterminato e a tempo pieno, di cui n. 1 unità stabilizzata nel 2022, n. 3 nuove unità assunte con decorrenza 01/09/2023 e n. 1 nuova unità assunta con decorrenza 01/04/2024, in conformità al PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 dell'ARLeF, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione</p>

		dell'ARLeF n. 1 del 31/01/2025, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 351 del 21/03/2025.
--	--	---

Obiettivi e finalità

Con il presente accordo, s'intendono perseguire le seguenti finalità:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni dell'Agenzia, attraverso lo sviluppo delle competenze e attraverso percorsi di valorizzazione e crescita professionale del personale;
- riconoscere la professionalità e la qualità delle prestazioni lavorative;
- incentivare la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa, affermando e valorizzando il principio del merito e della promozione della trasparenza nell'azione amministrativa;
- ampliare lo sviluppo professionale del personale ed acquisire più elevati livelli di motivazione, di consapevolezza e di responsabilizzazione della struttura rispetto agli obiettivi da perseguire;
- mantenere l'integrità del know-how all'interno dell'Agenzia.

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

Il fondo delle risorse per l'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività per l'anno 2025 risulta in sintesi così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2025

CCRL	ex ART.	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCRL 19/07/2023	45, c. 2, 19/07/2023	Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016, dato consolidato al 31/12/2018 (n. 1 unità Cat. D7)	€ 2.271,00
CCRL 19/07/2023	45, c. 9, 19/07/2023	Incrementi di cui all'art. 45, comma 9 (n. 5 unità Cat. C1 a tempo indeterminato con decorrenza 01/06/2022 per n. 1 unità, 01/09/2023 per n. 3 unità e 01/04/2024 per la restante n. 1 unità)	€ 5.885,00
CCRL 19/07/2023	45, c. 12, 19/07/2023	Trasferimento di personale ex art. 45, comma 12	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI			€ 8.156,00

RISORSE DECENTRATE VARIABILI - ANNO 2025

CCRL	ART.	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCRL 19/07/2023	45, c. 3, 19/07/2023	Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2020 (n. 1 unità Cat. D7)	€ 720,00
CCRL 19/07/2023	45, c. 8, 19/07/2023	Incrementi di cui all'art. 45, comma 8 (lett. a)	€ 0,00
CCRL 19/07/2023	45, c. 8, 19/07/2023	Incrementi di cui all'art. 45, comma 8 (lett. b): economie accertate su fondo risorse stabili anno precedente	€ 3.690,81
CCRL 19/07/2023	45, c. 8, 19/07/2023	Incrementi di cui all'art. 45, comma 8 (lett. c)	€ 0,00
CCRL 19/07/2023	45, c. 8, 19/07/2023	Incrementi di cui all'art. 45, comma 8 (lett. d):	€ 0,00
CCRL 19/07/2023	45, c. 12, 19/07/2023	Trasferimento di personale ex art. 45, comma 12	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI			€ 4.410,81
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE			€ 12.566,81

L'ammontare delle risorse è stato determinato e costituito in ossequio alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia; le parti si riservano altresì di rideterminare le predette risorse nella loro entità, sulla base di nuove eventuali disposizioni contrattuali in materia di utilizzo che potranno essere stabilite dal prossimo CCRL 2022-2024 il cui iter negoziale è attualmente in corso di svolgimento.

Alla luce di quanto sopra, all'atto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025, si è proceduto con la reimplementazione delle risorse di parte stabile e delle risorse variabili utilizzabili come da suindicata tabella, in particolare:

- risorse stabili, aventi carattere fisso e di continuità, costituite ai sensi dell'art. 45, commi 1 e 2, del CCRL 19/07/2023, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, nei limiti delle somme a tal fine stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- risorse variabili, costituite ex art. 45, comma 3, del precitato CCRL 19/07/2023, destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi.

Il sistema della prestazione contribuisce all'applicazione delle misure di incentivazione della produttività individuale.

Le parti prendono atto che le risorse attualmente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa 2025 ammontano a complessivi € 8.156,00 per la parte stabile e a

complessivi € 4.410,81 per la parte variabile del fondo, per un totale generale di € 12.566,81.

Si precisa inoltre che il dipendente a tempo indeterminato dell'ARLeF, inquadrato nella categoria D, posizione economica D7, è attualmente titolare di Posizione organizzativa specialistica "Servizi economico-finanziari e informativi, patrimonio e affari generali", ex art. 44 del CCRL 07/12/2006, conferita con Decreto del Direttore dell'ARLeF n. 409 del 30/12/2024 ed autorizzata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ARLeF n. 68 del 11/12/2024, con contestuale pesatura approvata nello stesso atto deliberativo.

Ai sensi del citato art. 44 del CCRL 07/12/2006, le rispettive retribuzioni di posizione e di risultato sono direttamente finanziate con risorse a carico del bilancio corrente al di fuori del fondo risorse decentrate di che trattasi, le quali assorbono tutte le competenze accessorie (indennità per la remunerazione di specifiche responsabilità, indennità di maneggio valori, compenso per la produttività individuale, etc.), compreso il compenso per il lavoro straordinario per un numero pari a 120 ore annue.

RISORSE DESTINATE A FINALITA' AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' - UTILIZZO	
VOCI ECONOMICHE	ANNO 2025
Progressione economica orizzontale in godimento e pagamento - a fondo (art. 21, comma 2, lett. b), CCRL 01/08/2002) nell'ambito delle progressioni economiche storiche	€ 4.170,94
Progressioni economiche orizzontali stimate per il 2025 (art. 21, comma 2, lett. b, art. 26, comma 2, lett. e) ed f), CCRL 01/08/2002, art. 35, comma 2, CCRL 01/08/2002 e art. 36, comma 2, lett. d) ed e), CCRL 07/12/2006)	€ 0,00
TOTALE UTILIZZI STABILI	€ 4.170,94

TOTALE ECONOMIE DERIVANTI DA RISORSE STABILI (SOLO IN CASO DI MANCATA UTILIZZABILITA')	€ 3.985,06
RISORSE DESTINATE A FINALITA' AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA' - UTILIZZO	
VOCI ECONOMICHE	ANNO 2025
Compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 21, comma 2, lett. a), CCRL 01/08/2002) a favore delle unità di personale di categoria C, posizione economica C1, di cui alla tabella sopra rappresentata	€ 4.410,81
TOTALE ECONOMIE DERIVANTI DA RISORSE VARIABILI (SOLO IN CASO DI MANCATA UTILIZZABILITA')	€ 0,00
TOTALE GENERALE RISORSE STABILI E VARIABILI A PAREGGIO RISORSE COSTITUITE	€ 12.566,81



A) DISCIPLINA DEL FONDO PER LA CORRESPONDIMENTO DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA (ART. 21, COMMA 2, ART. 26, COMMA 2 ED ART. 35, COMMA 2, DEL CCRL 01/08/2002, ART. 36, COMMA 2, DEL CCRL 07/12/2006)

Si evidenzia che sono state attribuite all'ARLeF nuove funzioni e specifiche competenze nell'ambito della promozione delle attività istituzionali inerenti alla diffusione e valorizzazione della lingua friulana sul territorio di riferimento.

Con l'approvazione dell'articolo 6, comma 80, della Legge regionale 6 agosto 2021, n. 13 (Assestamento del bilancio per gli anni 2021-2023 ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale 10 novembre 2015, n. 26) sono state delegate all'ARLeF tutta una serie di funzioni amministrative sugli *Interventi nel settore dei mezzi di comunicazione* e sugli *Enti della minoranza linguistica friulana* di cui agli articoli 23 e 24 della legge regionale 29/2007, prevedendo l'attuazione del Piano generale di politica linguistica di cui

all'articolo 25, anche per favorire la diffusione e l'uso della lingua nel territorio regionale, strumento di programmazione strategica in tema di politica e promozione linguistica, autorizzando l'ARLeF a concedere finanziamenti e contributi a soggetti privati nonché ad enti a programma e a progetto operanti sul territorio nella misura disposta annualmente con legge di stabilità regionale o con altro provvedimento legislativo regionale.

Inoltre, le linee di indirizzo emerse durante lo svolgimento della 2^ Conferenza regionale di verifica dell'attuazione della legge regionale n. 29/2007 in materia di promozione e valorizzazione della lingua friulana sul territorio di riferimento, richiamano la Regione ad attribuire all'ARLeF un ruolo sempre più centrale nella programmazione e nell'attuazione delle politiche linguistiche per il friulano.

La pianificazione degli obiettivi strategici dell'Ente, a partire dagli indirizzi e dalle linee di intervento espressi nel programma di attività approvato in seno al bilancio di previsione per l'anno 2025 e per il triennio 2025-2027, integra un sistema di priorità che si traducono di conseguenza nei processi di programmazione economico-finanziaria e di bilancio nell'ottica della congruità tra risorse e obiettivi operativi prefissati, tenendo conto altresì del recente ordinamento finanziario e contabile armonizzato, il quale ha imposto in modo cogente modelli uniformi e omogenei di gestione standardizzata dei processi e dei relativi procedimenti di entrata e di spesa, validi per tutti gli enti e pubbliche amministrazioni sul territorio.

La sostenibilità finanziaria del sistema di obiettivi e rispettivi programmi di spesa in un'ottica di efficientamento della struttura e delle attività amministrative ed istituzionali ordinarie dell'Ente si pone, in linea di principio, in stretta relazione con l'efficacia, efficienza e qualità della prestazione; ciò in quanto le predette attività assumono carattere permanente, ricorrente e continuativo, nell'ambito dei processi lavorativi finalizzati al funzionamento dell'organizzazione e alla continua sua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità della gestione, i quali sottendono gli obiettivi strategici del miglioramento e adeguati percorsi di valorizzazione e crescita professionale del personale.

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. d), del CCRL 07/12/2006, la progressione economica si realizza, per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per il salario accessorio, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta.

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. e) del CCRL 07/12/2006, la progressione economica si realizza, per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente punto d) (già previsti per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C) utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto altresì dei seguenti criteri:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.

Quanto evidenziato rivela oggettive condizioni di maggiore e migliore efficacia, efficienza e qualità della prestazione lavorativa svolta, attraverso un ulteriore sviluppo delle competenze e percorsi di valorizzazione del principio del merito, della consapevolezza nella crescita professionale, anche sul piano motivazionale, dell'innovazione e della responsabilizzazione dell'intera struttura.

In ordine ai criteri di distribuzione delle risorse stabili del fondo risorse decentrate, si concorda tra le parti che le nuove progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite solamente a favore del personale dipendente dell'ARLeF a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti, tenuto conto anche del punteggio totale ottenuto sotto il profilo delle competenze e dei comportamenti organizzativi e professionali e del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individualmente assegnati di anno in anno nell'ambito del sistema permanente di misurazione e di valutazione della prestazione individuale del personale dipendente per la categoria non dirigenziale di appartenenza, come definito dal vigente Piano Triennale della Prestazione contenuto nel PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 dell'Agenzia stessa, richiamato nelle premesse, in particolare:

- aver maturato almeno due anni di anzianità di servizio in via continuativa nella medesima categoria e posizione economica di appartenenza presso l'Agenzia;
- non aver ricevuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari;
- non aver ricevuto una valutazione media sulla parte comportamentale nel triennio precedente la decorrenza della progressione, inferiore a 70 punti su 100.



Per quanto sopra illustrato, sussiste la disponibilità di risorse all'interno del fondo risorse decentrate, parte stabile, necessaria ad assicurare la copertura economico-finanziaria delle progressioni economiche orizzontali in godimento.

Gli importi indicati nella tabella di utilizzo del fondo 2025, di cui all'art. 21, comma 2, lett. b), del CCRL 01/08/2002, coprono interamente le progressioni economiche orizzontali a fondo già in essere e in godimento.

Non è prevista a valere per l'anno 2025, l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

**B) DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DEL COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'
E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE
INDIVIDUALE (ART. 21, COMMA 2, LETT. A), DEL CCRL 01/08/2002)**

Le parti concordano di definire il sistema della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale, secondo la seguente griglia e schema strutturale di riferimento e successivo prospetto di quantificazione economica per categorie:

CATEGORIA	OBIETTIVI		COMPETENZE E COMPORTAMENTI	TOTALE
B	INDIVIDUALI (PESO 20%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 60%	PESO 100%
C	INDIVIDUALI (PESO 30%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 50%	PESO 100%
D	INDIVIDUALI (PESO 40%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 40%	PESO 100%

Il criterio di commisurazione e redistribuzione delle risorse di cui all'art. 21, comma 2, lett. a), CCRL 01/08/2002 (Produttività) nella contabilizzazione del loro valore massimo disponibile fra le unità di personale aventi diritto (nell'ipotesi di assegnazione del massimo punteggio attribuibile), è rappresentato dalla seguente tabella quali-quantitativa, in relazione al rispettivo livello di funzioni, attribuzioni e competenze professionali, responsabilità operative, amministrativo-contabili e



patrimoniali, espresso dalla specifica categoria/posizione economica di inquadramento:

Valore unitario annuo (12 mesi) per singolo punto assegnato e per singolo dipendente	€ 8,82	CATEGORIA C - POS. EC.C1 (n. 1 dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno dell'ARLeF a decorrere dal 01/06/2022 + n. 3 dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno dell'ARLeF a decorrere dal 01/09/2023 + n. 1 dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno dell'ARLeF a decorrere dal 01/04/2024)
--	--------	--

Il suindicato valore unitario per il 2025 (assegnato ad ogni singolo punto di valutazione delle singole unità di personale secondo il vigente sistema di valutazione), è espresso in funzione delle specifiche mansioni assegnate e del livello di responsabilità espletata all'interno della struttura organizzativa dell'ente.

Nel caso di part-time in misura superiore al 90% si applica il valore unitario per singolo punto assegnato in ragione del 100%. Nel caso di part-time fino al 90%, il valore unitario per singolo punto assegnato è ridotto proporzionalmente alla percentuale di lavoro a tempo parziale stabilita.

Nel caso di presenza effettiva in servizio fra il 33% e il 99%, il valore unitario per singolo punto assegnato è ridotto proporzionalmente alla quantificazione della presenza effettiva stessa espressa in termini temporali. Non sarà in ogni caso considerato valutabile il personale che nel periodo oggetto di valutazione abbia avuto una presenza effettiva in servizio inferiore al 33%.

L'applicazione della modalità di erogazione dell'incentivo così come sopra indicata ha decorrenza, rispettivamente, per i periodi di valutazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025.

L'incentivo viene erogato in un'unica soluzione al massimo entro il mese di maggio 2026.

Incentivazione per la produttività

Il fondo destinato alla produttività, rideterminato annualmente, è ripartito in base ai seguenti criteri di misurazione e ponderazione:

- Produttività organizzativa (obiettivi organizzativi in ragione del 20%), cioè in funzione della valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente;
- Produttività individuale (obiettivi individuali in ragione del 30% per la sola categoria C, non sussistendo altre unità di personale aventi diritto all'erogazione del compenso incentivante), cioè in funzione della valutazione dell'apporto e contributo individuale finalizzato alla realizzazione degli obiettivi e tenendo conto altresì dei comportamenti organizzativi (50% per la categoria C), più in generale in relazione all'impegno, qualità della prestazione, soluzione dei problemi, capacità di lavorare in gruppo, dimostrati dal dipendente valutato.

Valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi

Il grado di realizzazione della prestazione organizzativa coincide con la media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente secondo quanto previsto dal Piano Triennale della Prestazione, attualmente inserito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).



Valutazione del contributo individuale

La valutazione del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano Triennale della Prestazione, attualmente inserito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Correlazione tra la valutazione finale complessiva e la quantificazione della produttività

La correlazione tra la valutazione finale complessiva e la quantificazione della produttività saranno effettuate secondo quanto previsto dal seguente schema:

Fascia di punteggio	Fino a 59	da 60 a 80	da 81 a 100
Retribuzione	Valutazione negativa	80% di X	100% di X

C) DISCIPLINA DEL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO (ART. 17, DEL CCRL 01/08/2002)

Il lavoro straordinario è una prestazione facoltativa che deve essere preventivamente autorizzata dal Direttore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il fondo costituito per l'anno 2025 ammonta a complessivi € 3.708,00 quale importo che tiene conto del valore storicizzato stabilito in sede costitutiva già negli anni precedenti e dell'incremento di risorse connesso alle nuove assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato dell'ente, avuto riguardo alle disposizioni di cui all'art. 45, comma 11, del vigente nuovo CCRL 19/07/2023 che ha previsto la disapplicazione dell'art. 17, comma 8, del precitato CCRL 01/08/2002 in tema di limitazioni alla determinazione del fondo lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art. 17, comma 10, del CCRL 01/08/2002, il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario rimane determinato in complessive 180 ore.

Come già previsto dall'art. 17, comma 7, del CCRL 01/08/2002, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal Direttore, anziché essere imputate a pagamento, possono alternativamente dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

D) FISSAZIONE TERMINE ULTIMO PER IL GODIMENTO DELLE FERIE ARRETRATE

In presenza di un saldo di giornate di ferie spettanti e non godute risultante al 31 dicembre di ciascun anno, si conviene tra le parti che il relativo godimento possa avvenire, anche per il personale dell'ARLeF, in continuità e in linea con le modalità di fruizione delle stesse da parte dei dipendenti regionali, entro la data del 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

E) ACQUISIZIONE DI LAVORO SOMMINISTRATO TRAMITE AGENZIA INTERINALE

Le parti prendono atto che, in forza della deliberazione della Giunta regionale n. 351 del 21/03/2025, richiamata in narrativa, l'ARLeF dispone di n. 2 (due) unità di personale che prestano servizio sotto forma di lavoro somministrato per il tramite di agenzia interinale per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.

Le parti convengono:

- A. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- B. il presente contratto collettivo aziendale avrà validità per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025, intendendo l'accordo con le parti sociali rinnovato di anno in anno a meno di eventuale disdetta da far intervenire entro sessanta giorni dal termine di ciascun anno.

In considerazione dell'istanza di parte sindacale, in ordine all'applicazione dell'art. 45 del vigente CCRL 19/07/2023, si rinvia a nuovo eventuale accordo di preintesa per l'anno 2025, la possibilità di incrementare la consistenza delle risorse stabili e variabili del fondo, compatibilmente e in conformità alle disposizioni contrattuali di primo livello che entreranno in vigore in sede di sottoscrizione del nuovo C.C.R.L. del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del F.V.G. per il triennio 2022-2024, attualmente in corso di negoziazione tra la delegazione trattante di parte pubblica regionale e le parti sociali.

F) INTRODUZIONE E FISSAZIONE CRITERI GENERALI DELL'ISTITUTO DEL WELFARE INTEGRATIVO

Si ritiene opportuno dare attuazione alla norma contrattuale contenuta nell'art. 7, comma 4, lett. n), del vigente CCRL 19/07/2023, in virtù della quale, sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Per quanto sopra, hanno diritto ad accedere al beneficio i dipendenti dell'ARLeF in possesso dei seguenti requisiti:

- a) un'anzianità di servizio di almeno un anno al 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- b) i dipendenti che, per ogni singolo anno di riferimento, abbiano avuto un rapporto di lavoro con l'ente per almeno sei mesi.

La quantificazione della quota individuale astrattamente spettante per l'anno di riferimento deve essere effettuata all'inizio dell'anno successivo, dividendo l'importo totale dello stanziamento per l'anno di riferimento anzidetto, per il numero dei beneficiari individuati in applicazione dei surrichiamati criteri.

Tale quota individuale astrattamente spettante individuata come sopra, viene concretamente assegnata a ogni singolo beneficiario in proporzione al periodo di servizio, alla percentuale delle ore settimanali di servizio e alla percentuale di presenza effettiva.

Riducono la percentuale di presenza effettiva e quindi la quota individuale spettante solo le seguenti assenze:

- congedo straordinario per handicap;
- aspettativa per motivi personali;
- congedo per la formazione;
- aspettativa per dottorato di ricerca, borsa di studio e assegno di ricerca;
- aspettativa per cariche pubbliche;
- richiamo alle armi;



- altre aspettative non retribuite;
- periodi di comando, distacco, convenzione.

L'importo corrispondente alla somma delle parti di quote individuali astrattamente spettanti, ma eventualmente non assegnate in applicazione dei criteri di cui sopra, dovrà essere totalmente ripartito fra tutti i beneficiari nel rispetto dei medesimi criteri. L'assegnazione definitiva della quota individuale totale in applicazione di quanto sopra stabilito, al netto di ogni eventuale onere a carico dell'ente e/o del dipendente, costituisce l'ammontare da versare sullo strumento di welfare integrativo individuato.

Si reputa altresì opportuno attivare misure di welfare nel rispetto del dettato dell'art. 51 del vigente TUIR - Testo Unico delle Imposte sui Redditi, anche per i familiari dei dipendenti, le quali si estendono alle seguenti aree di intervento a titolo esemplificativo:

- buoni spesa e carburante;
- cultura e tempo libero;
- istruzione e formazione;
- assistenza alla famiglia;
- trasporto pubblico;
- salute;
- previdenza.

In sede di prima applicazione, essendo attualmente ancora in fase di svolgimento l'iter negoziale tra la delegazione trattante di parte pubblica datoriale della Regione Autonoma F.V.G. e le parti sociali coinvolte, finalizzato alla sottoscrizione del CCRL del Comparto unico per il triennio 2024-2024 riferito al personale di categoria non dirigenziale, sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione dell'ARLeF la misura dello stanziamento di spesa a titolo di fondi da destinare alla copertura finanziaria del sistema di welfare integrativo per il personale dipendente dell'ARLeF conformemente ai predetti criteri e compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio.

Di un tanto verrà data informazione alle OO.SS. competenti, firmatarie del presente accordo di preintesa, o accordo decentrato integrativo per la distribuzione del fondo per il finanziamento delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale di categoria non dirigenziale e relativa produttività per l'anno 2025.

Udine, li 30 luglio 2025



Per Organizzazioni Sindacali

Sig. Massimo Bevilacqua CISL-FP

Per ARLeF - Agenzia regionale per la lingua friulana

Dott. William Cisilino



RSU dell'ARLeF - Agenzia regionale per la lingua friulana

Dott. Paolo Spizzo