

Anno 2023

SOTTOSCRITTO IN DATA 21.12.2023

CONTRATTO

DECENTRATO

INTEGRATIVO

DEL COMUNE DI

DICOMANO

TITOLO I - COSTITUZIONE E VIGENZA

- Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....
- Art. 2 - Vigenza e applicazione
- Art. 3 - Interpretazione Autentica

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 5 - Lavoro Straordinario
- Art. 6 - Banca delle ore

TITOLO IV -SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'

- Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)
- Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.....
- Art. 9 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022
- Art. 10 - Reperibilità.....

TITOLO V - PREMIALITÀ

- Art. 11 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)
- Art. 12- Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni (Confronto)
- Art. 13 – Compensi aggiuntivi per attività e prestazioni
- Art. 14 - La progressione economica per differenziali stipendiali all'interno delle aree.....

TITOLO VI -ALTRI ISTITUTI

- Art. 15 -Servizio Mensa/Buoni Pasto
- Art. 16 Lavoro agile e lavoro da remoto. (Confronto).....
- Art. 17 –Criteri relativi alla Formazione.....

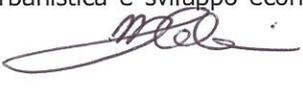
TITOLO VII -MONITORAGGIO E VERIFICHE

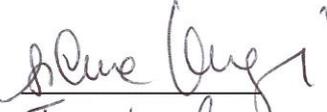
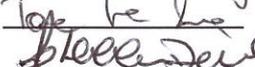
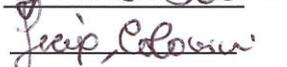
- Art. 18- Monitoraggio e verifiche
- Art. 19 - Norme finali3

Titolo I COSTITUZIONE E VIGENZA

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:
 - Dott.ssa Romagnoli Laura, Responsabile Servizio Finanza e Patrimonio – Presidente; 
 - Dott.ssa Spacchini Sonia, Responsabile Servizio Affari Generali ed alla persona – componente; 
 - Geom. Bondoni Valter, Responsabile Servizio Lavori Pubblici, manutenzione Patrimonio ed Ambiente – componente; 
 - Arch. Celoni Martina, Responsabile Servizio Edilizia, Urbanistica e sviluppo economico – componente. 

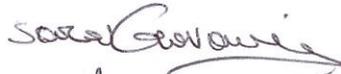
- Per la parte sindacale:
 - Megli Silvia 
 - La Russa Tamara 
 - Gabellini Daniela 
 - Calamini Lucia 

2. I componenti della rappresentanza delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sabrina Tamburini (CGIL FP)



Sara Giovannini (UIL FPL)



Stefano Sbolgi (COBAS)



Art. 2 - Vigenza e applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni come dal vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.

2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta certificata per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e l'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022).
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le parti che li sottoscrivono.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. La disciplina dell'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. il datore di lavoro in occasione d'ogni sciopero individua i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names or titles followed by a signature, and others being initials or symbols. The ink is primarily blue, with some black ink used for certain marks. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

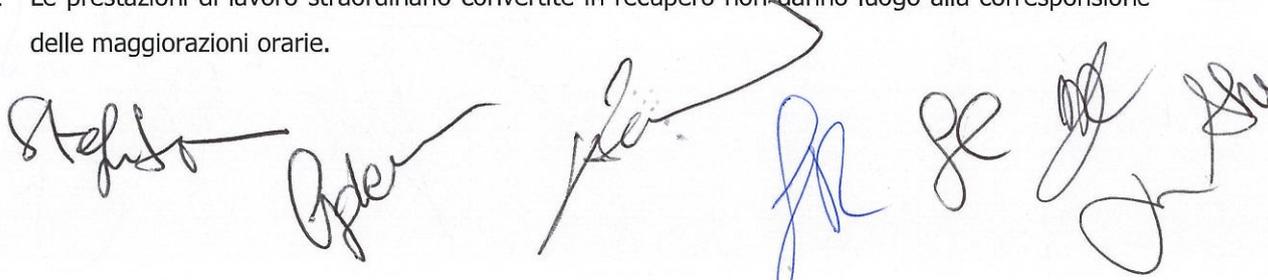
TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 5 - Lavoro Straordinario

1. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022, pari a € 2.875,00 è confermato annualmente. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per incrementare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse a particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Le risorse di cui al presente comma non possono costituire economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per aumentare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
3. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni, le parti concordano che il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 50 ore annuali, ad eccezione di eventi non prevedibili né programmabili.
4. Le parti si impegnano al rispetto della disciplina di cui al precedente comma ed al progressivo allineamento dell'eccedenza del monte ore entro la data 31.12.2026, attraverso un piano di recupero individuale.
5. In alternative alle maggiorazioni retributive i lavoratori, in accordo con il proprio Responsabile possono richiedere i riposi compensativi.

Art. 6 - Banca delle ore

1. Decorso il termine di cui all'articolo che precede può essere istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto delle ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 50 ore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
2. Scaduto tale termine si provvede d'ufficio all'azzeramento delle ore non recuperate entro il termine predetto, salvo casi di impossibilità a recuperarle in caso di eventi eccezionali e non programmabili.
3. Il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate annualmente in accordo con il lavoratore.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario convertite in recupero non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.



TITOLO IV

SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'

Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le parti concordano che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL.
2. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e la ripartizione delle risorse finanziarie rispettano il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese e valutate dai rispettivi organi competenti.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma che precede nella misura minima e massima giornaliera di € 1 - € 15.

3. La misura è determinata sulla base dei seguenti criteri che incidono ciascuno per il 50 per cento:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2022.

The page contains several handwritten signatures in blue and black ink. Two arrows originate from the left side, pointing towards the right. The first arrow starts near a signature and points to a second signature. The second arrow starts near a signature and points to a third signature. There are also some additional scribbles and marks on the right side of the page.

5. Ferme restando le qualificazioni effettuate nel precedente contratto collettivo decentrato delle indennità condizioni lavoro, nonché confermando la relativa disciplina all'art. 15 del CDI 2019/2022, che viene di seguito riportata:

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento
a) indice di rischio basso (peso causale 0)
b) indice di rischio medio (peso causale 1)
c) indice di rischio alto (peso causale 2)
d) indice di rischio molto alto (peso casuale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto
a) nessun maneggio valori (peso causale 0)
b) sub agenti contabili (pesa causale 1)
c) agenti contabili (peso causale 2)
d) economi (peso causale 3)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta
a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e per oltre 18 ore settimanali (peso causale 2)
b.1) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e per ore settimanali inferiori a 18 (peso causale 1)
c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché in particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 2)
e) Disagio connesso allo stress riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 2)



f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – collegi – formazione) (peso causale 2)

La fascia dell'indennità relativa al peso originato dagli indici è così rideterminata:

Peso delle 3 causali	Fascia di indennità
1 - 3	€ 1 - 5
4 - 6	€ 6 - 8
Maggiore di 6	€ 9 - 15

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del servizio assegnato, con parere vincolante del Segretario Comunale che può essere reso in Conferenza dei Servizi, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati, fino all'importo della somma massima stabilita dal CCNL.

8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della conferenza dei Responsabili, che effettua le idonee parametrizzazioni sulla base delle risorse assegnate in servizio.

Art. 9 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Le indennità di specifiche responsabilità sono attribuite per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano responsabilità, al personale di ciascuna area, che non risulti incaricato di EQ, con importo non superiore a € 3.000 annui lordi per le aree di operatori ed operatori esperti ed istruttori e fino a € 4.000,00 per i funzionari ed EQ.
2. L'attribuzione di tale indennità deve essere preceduta dall'adozione di apposito atto di conferimento di competenza del Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato. L'atto di conferimento deve essere motivato con riferimento alle seguenti fattispecie ed a seguito di verbale di condivisione in conferenza dei responsabili e parere obbligatorio del segretario comunale. Tale verbale deve essere recepito nei provvedimenti dei Responsabili che attribuiscono la specifica responsabilità. I provvedimenti definitivi vengono trasmessi in copia all'ufficio del personale per la liquidazione annuale dei compensi. La durata dell'incarico è di norma annuale, salvo revoca.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'Stefano' and 'Se'.

3. Costituiscono fattispecie di conferimento di specifiche responsabilità con relativa soglia massima economica:

esercizio di attività di anagrafe, stato civile e urp	€ 350,00	n. 2 persone
esercizio di attività e funzioni di ufficiale giudiziario e messi notificatori	€ 350,00	n. 1 persona
esercizio di attività e coordinamento di struttura specificamente individuata nell'atto di conferimento	€ 600,00	n. 2 persone
concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Settore, assunzione di funzione di responsabile del procedimento, proposte di atti e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna in caso di sostituzione temporanea (ferie o malattia), previa adozione di apposito decreto sindacale, del Responsabile del Settore	€ 1.200,00	n. 2 persone
coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa	€ 1.200,00	n. 2 persone

4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto di tali limiti economici di ente e di area di appartenenza.
5. Nel decreto di nomina sono specificati i compiti assegnati e l'importo attribuito.
6. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di assenze causate da motivi specifici.
7. Le presenti indennità non sono cumulabili. In eventuale caso verrà corrisposto l'indennità più elevata.

Art. 10 - Reperibilità

1. Il servizio di pronto intervento è istituito limitatamente ai servizi di stato civile (dichiarazione di morte) per la somma di euro 4,60 per 4 ore al giorno.
2. Tale servizio di pronto intervento è remunerato con la maggiorazione previste per la festività.
3. La disciplina è dettata dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e non è cumulabile con le indennità di disagio.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

TITOLO V PREMIALITA'

Art. 11 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è stato approvato dalla Giunta Comunale.
2. La valutazione avviene in funzione della Performance di ente, Performance dell'Area o servizio di appartenenza e della Performance individuale.
3. La disciplina è stabilita nel Regolamento relativo al "Sistema di Valutazione della Performance" deliberata dalla Giunta Comunale n. 58 del 03.04.2019.

Art. 12 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 16-21 del CCNL 16.11.2022, si rinvia alla disciplina elaborata mediante delibera di Giunta Comunale n. 105 del 31.05.2023, relativa alla graduazione della retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei parametri indicati nell'apposito regolamento come integrato in adeguamento alle nuove soglie minime e massime.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico *ad interim*.

Art. 13 - Compensi aggiuntivi per attività e prestazioni

1. Le parti rinviano per gli incentivi previsti dalle norme di Legge ai criteri e modalità stabilite nelle normative di riferimento compresi i Regolamenti Comunali.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5% e, nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui, è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare il monte delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di incarichi di EQ.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three signatures: a blue one on the left, a black one in the middle, and a black one on the right with the name 'Stef' written above it. The bottom row contains four signatures: a blue one on the left, a black one in the middle, a black one on the right, and a black one on the far right.

Art. 14 La progressione economica per differenziali stipendiali all'interno delle aree

1. L'istituto delle progressioni economiche orizzontali mediante attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area si applica, a domanda, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale e il numero massimo di differenziali attribuibili – riferiti a ciascun dipendente per il periodo di inquadramento- sono individuati, distintamente per ogni area, nella Tabella A del CCNL – Funzioni Locali 2019-2021.
3. Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'annualità di riferimento possono partecipare i lavoratori che hanno i seguenti requisiti:
 - essere dipendenti del Comune di Dicomano con contratto a tempo indeterminato alla data di approvazione dell'avviso;
 - non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica né orizzontale, né verticale, anche conseguita in altro Ente;
 - assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione. Per la gestione dei casi di procedimenti disciplinari in corso al momento della presentazione delle domande si fa riferimento a quanto disciplinato nel CCNL ai sensi dell'art. 14 comma 2, lett. a);
 - essere in possesso di almeno tre valutazioni della performance, di cui almeno due conseguite negli ultimi tre anni, nella stessa area di inquadramento. Nel caso in cui il dipendente, per motivi di assenza dal servizio, non abbia una valutazione riferita agli ultimi cinque anni, è considerata l'ultima disponibile in ordine cronologico, se non utilizzata per ottenere altra progressione. Le valutazioni utilizzabili per compensare le annualità mancanti non potranno essere riferite al 5° anno antecedente la procedura selettiva.
 - Alla procedura selettiva partecipano anche i dipendenti entrati in servizio presso il Comune di Dicomano mediante procedura di mobilità ovvero i dipendenti neoassunti che abbiano i requisiti di cui sopra.
4. Nella tabella che segue sono riportati i criteri contrattati per la definizione della graduatoria

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
RISULTANZE VALUTAZIONI ANNUALI INDIVIDUALI: Media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	80	Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato assegnando 80 punti se la media del triennio è tra 90-100 punti e 70 se la media del triennio è tra 80-89 punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE		

TITOLO VI ALTRI ISTITUTI

Art. 15 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, ha istituito la mensa di servizio ed in caso di sospensione del servizio ex art. 35 del CCNL 16.11.2022, sono attribuite al personale buoni pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati o ticket.
2. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto. La presente disposizione abroga tutte le precedenti non compatibili.

Art. 16 – Lavoro agile e lavoro da remoto.

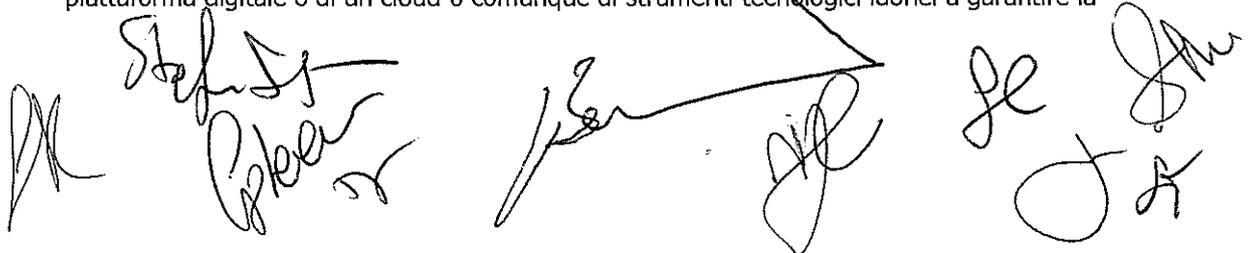
1. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile:

a) L'attività in lavoro agile è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, e si applica integralmente la disciplina ai sensi degli art. 64 - 67 CCNL 16.11.2022 nonché la disciplina dell'art. 18 bis del regolamento uffici e servizi.

b) La prestazione lavorativa viene articolata nelle fasce di contattabilità (lunedì venerdì in orario di lavoro vigente) e di inoperatività (ore 22-06) e non è possibile svolgere in modalità agile il lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro in condizioni di rischio. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi

c) Per sopravvenute esigenze il dipendente può esser richiamato in sede in tempo utile per la ripresa del lavoro. Il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile non può superare, di norma, le due giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell'arco della settimana e comunque non oltre il 50% dell'orario di lavoro complessivo settimanale, da definire in sede di accordo individuale. Le attività svolgibili in modalità agile sono quelle indicate in allegato e possono esser modificate in ogni momento.

d) Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti e la amministrazione metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Stefano' or 'Stefano' with 'C. P.' below it. To the right of this, there is another signature that looks like 'P. P.'. Further right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'S' and another that looks like 'J. A.'.

Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	20	Due punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza o frazione di anno superiore a sei mesi, del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
---	----	--

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
- dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
- dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
- dipendente più giovane di età.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The signatures are arranged in a slightly curved line across the width of the page.

c) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto, a parità di condizioni, sono i lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva.

d) Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità da remoto, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.). Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità da remoto quelle evidenziate come "non smartabili" dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti. Il titolare di E.Q. verifica, se le attività cui risulta assegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro da remoto, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro da remoto. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato.

Art. 17 – Criteri relativi alla Formazione

1. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a) a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - b) a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
2. La formazione è attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
3. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni responsabile si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

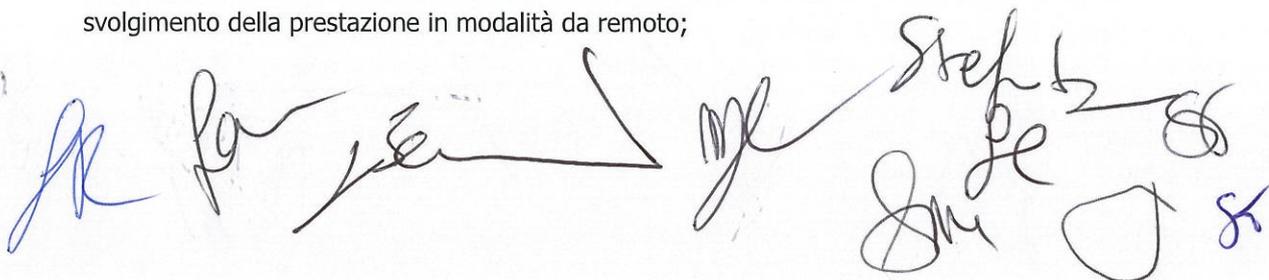
e) I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, a parità di condizioni, sono i seguenti: lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.

f) Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.). Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile quelle evidenziate come "non smartabili" dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti Il titolare di E.Q. verifica, se le attività cui risulta assegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro agile, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al lavoro a distanza. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato.

2. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto ai sensi dell'art. 68, 69 del CCNL del 16.11.2022 presso il domicilio del dipendente e con altre forme di lavoro a distanza (coworking, centri satellite). Tali forme di lavoro hanno vincoli di tempo e con rispetto degli obblighi derivanti in materia di orario di lavoro.

a) L'accordo individuale deve definire: 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità da remoto; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità da remoto.

b) L'amministrazione stabilisce in allegato le attività che possono essere effettuate in lavoro da remoto e metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità da remoto;

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'R. Farina'. To its right, there is another signature, possibly 'M. ...'. On the far right, there is a more complex signature that includes the name 'Stefano' and other illegible characters, along with some scribbles and initials.

ACCORDO ANNUALE 2023 – PARTE ECONOMICA

PARTE I - COSTITUZIONE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Art. 1 – Ricognizione

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate disponibili per i trattamenti accessori è quantificato in € 194.838,94, di cui:

- Risorse stabili 83.440,08 €
- Risorse stabili non soggette al limite 15.111,06 €
- Risorse variabili non soggette al limite 111.398,86 €

Le risorse decentrate per l'annualità 2023 sono state stanziare con determinazione nr. 527 RG del 13.11.2023.

PARTE II – DESTINAZIONE RISORSE

Art. 2 – Destinazione istituti vincolati

1. Il fondo destinato alle progressioni economiche orizzontali “storiche” ammonta ad € 33.088,96
2. L'indennità di comparto prevista a carico del fondo 2023 è pari a € 10.295,01
3. I citati importi sono presuntivi in quanto quantificabili in via definitiva dall'Ufficio solo ad annualità conclusa
4. Le risorse non utilizzate costituiscono economia che confluiranno nelle somme destinate alla produttività generale.

Art. 3 – Trattamento accessorio - destinazione

Le parti concordano la destinazione delle seguenti risorse accessorie ai seguenti istituti contrattuali:

INDENNITA' DI COMPARTO ART.3 CCNL 2004	10.295,01€
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	7.050,00 €
INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO	7.546,80€
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	149,00€
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (storico)	33.088,96 €
Differenziali stipendiali personale anno 2023	5.600,00€

Art. 4 – Incentivi per le funzioni tecniche

Per la corrente annualità sono stimate all'interno del fondo risorse pari a € 100.454,86 per la corresponsione degli incentivi tecnici di cui al D. Lgs. 50/2016 ed € 7.835,78 per gli incentivi per il contrasto all'evasione non rientranti nel tetto L.145/2018.

L'importo esatto di tali somme sarà quantificato ad annualità conclusa.

Art. 5 – Differenziali stipendiali

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'R'. In the center, there is a signature that looks like 'Stefano' with an arrow pointing to another signature below it. On the right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'Stefano' and another that looks like 'D. A.'.

TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 18- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 19 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà pubblicato e lasciato a disposizione per ciascun lavoratore.

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Stefano" and other illegible signatures.

Le risorse complessive destinate alla corresponsione dei differenziali stipendiali per l'annualità in corso ammontano ad € 5.600,00 comprese le risorse eventualmente necessarie per la corresponsione degli incrementi del differenziale per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL).

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'annualità 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER IL DIFFERENZIALE	NUMERO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	RISORSE DESTINATE
Funzionari EQ	1.600,00 €	0	0,00 €
Istruttori	750,00 €	4	3.000,00 €
Operatori Esperti	650,00 €	4	2.600,00 €
Operatori	550,00 €	0	0,00 €

In aggiunta al numero di progressioni definite per l'annualità in corso si individua un piano triennale per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, da confermare annualmente in sede di contrattazione decentrata annuale come segue:

	ANNUALITA' 2023	ANNUALITA' 2024	ANNUALITA' 2025
Funzionari EQ	0	1	2
Istruttori	4	1	1
Operatori Esperti	4	4	2
Operatori	0	0	0

Art. 6 – Performance organizzativa e individuale

- Le risorse complessive destinate alla performance organizzativa sono stimate nell'importo di € 14.381,01.
- Le risorse complessive destinate alla performance individuale sono stimate nell'importo di € 6.163,29
- Qualora a consuntivo si verificano risparmi a valere sui singoli altri istituti del trattamento economico accessorio previsti ai precedenti art. 3 e 5, si concorda la destinazione degli stessi alla retribuzione della performance di cui al presente articolo.
- Le eventuali economie che si dovessero verificare nella corresponsione delle risorse destinate ai differenziali stipendiali si aggiungeranno a quelle destinate alla performance organizzativa ed individuale.

Handwritten signatures in blue ink, including 'Step J' and other illegible signatures.

