

CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
ASIGLIANO V.SE

Anno 2023

ACCORDO
DEFINITIVO
SOTTOSCRITTO IN
DATA 22/11/2023

PARTE NORMATIVA

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Art. 3 - Interpretazione Autentica

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

Art. 9 - Banca delle ore.....

Art. 10 - Ferie.....

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro.....

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022.....

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale.....

Art. 15 – Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

Art. 16 - Criteri per l'individuazione dei profili professionali attribuiti all'ente locale.....

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.....

Art. 18 - Performance organizzativa.....

Art. 19 - Performance individuale.....

Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

Art. 21 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022

Art. 22 - Buoni Pasto

Art. 23 – Lavoro agile e lavoro da remoto.

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....

Art. 26 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....

Art. 28 – Protezione dati personali.....

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 - Verifiche e relazioni sindacali

Art. 30 - Norme finali

COMUNE DI ASIGLIANO VERCELLESE

(Provincia di VERCELLI)

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventidue** del mese di **novembre**,

– **22 novembre 2023** –

alle **ore 17.00**, presso il Municipio del Comune di Asigliano Vercellese, si sono riunite:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Monocratica	dott. Stefano Pretari

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CISL FP	Anna Bella Pitrotto
CIGL	Carminio Lungo

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Maria Antonietta	Ferrero

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs 165/2001, modificato dal D.Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra

contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);

- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo **entro 10 giorni al revisore dei conti**, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi **15 giorni senza rilievi**, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Sottoscrizione del CCDI definitivo tra le parti contraenti stipulanti la preintesa.
6. **Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione**, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

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. Stefano Pretari**, in funzione monocratica, così nominato in base alla deliberazione della Giunta comunale n. **38 del 19 aprile 2023** e autorizzato alla firma dell'accordo definitivo in base alla deliberazione della Giunta comunale n. **88 del 15 novembre 2023**;
 - Per la parte sindacale:
 - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria, **Maria Antonietta Ferrero**;
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Anna Bella Pitrotto quale rappresentante della CISL FP;
Carminio Lungo quale rappresentante della CIGL FP.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del 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 verificano 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.
7. 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 disciplinati.

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 oppure mail, 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.
3. 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)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I- RELAZIONI SINDACALI

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

1. Si premette il vigore dell'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 06/07/1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali.
Le procedure d'attivazione sono regolate come segue:
 - a) Il datore di lavoro, in occasione di ogni sciopero individua i nominativi del personale incluso nei contingenti che debbano garantire l'apertura degli Uffici, adottando criteri di rotazione ove possibile, facendo presente le ridotte dimensioni dell'Ente;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero ed il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) 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;
 - d) 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.
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si rinvia alla normativa del monte ore spettante alle OO.SS. e alle RR.SS.UU., secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
2. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la

disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, **di norma almeno tre giorni prima**, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

In caso di assemblea fissata durante l'orario di lavoro, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i dipendenti che dovranno garantire l'apertura dell'Ufficio, fatte salve indisponibilità/reperibilità. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 07.08.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
3. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione garantisce la piena circolazione delle informazioni.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi **entro 15 giorni** dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione stessa.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO; BUONI PASTO E FERIE

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 01.04.1999, 38 e 39 del CCNL 14.09.2000 e art. 40 del CCNL 22.01.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta e se istituita la banca delle ore, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione

straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.

3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per rimpinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs. 66/2003 e successive modificazioni.
6. Le ore di straordinario fruibili sono autorizzate dal responsabile del servizio gestione del personale sulla base delle esigenze istituzionali e organizzative che si prospettassero.
7. Il limite può essere elevato nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
8. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile del servizio gestione del personale, il limite massimo individuale annuo per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere eccezionalmente elevato, nel rispetto del limite delle risorse previste dal fondo.
9. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalimente sulla base di quanto previsto con atto di indirizzo della Giunta comunale.

Art. 9 - Banca delle ore e flessibilità oraria.

1. L'istituto della Banca delle Ore prevede un conto individuale per ciascun lavoratore, previo accordo con le parti sindacali.
2. La Banca delle Ore viene applicata prevedendo che nel corso dell'anno ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa possa fruire di un massimo di cento ore da far confluire in detta Banca e comunque nei limiti delle disponibilità economiche relative al fondo per lo straordinario. Il dipendente eserciterà l'opzione per la confluenza in Banca Ore delle prestazioni di lavoro straordinario prima dello svolgimento delle stesse, le quali dovranno essere previamente autorizzate. Laddove il lavoratore non eserciti tale opzione, le ore non confluiranno nella Banca delle Ore ed esse saranno pagate come straordinario.
3. Nel conto individuale della Banca delle Ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo

soprastabilito, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella Banca delle Ore vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al Responsabile del servizio gestione del personale, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire come riposo compensativo.
5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non possono in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
6. Il personale dell'Ente, complessivamente considerato, ha diritto a fruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita di trenta minuti, compatibilmente con le mansioni concretamente svolte e con esclusione delle mansioni che richiedono il rispetto di orari predeterminati, quali i servizi di apertura al pubblico, lo svolgimento di manifestazioni e funerali, i turni di vigilanza, e simili.

Art. 10 - Ferie

1. La disciplina delle ferie rinvia alla specifica disciplina degli artt. 39 e segg. del CCNL del 16 novembre 2022. Le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore e non sono monetizzabili.
2. Le ferie devono essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo alla loro maturazione, salvo la sussistenza di esigenze di servizio.

TITOLO III- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (c.d. risorse decentrate)

1. Le Parti concordano che la quantificazione delle risorse decentrate costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è determinata, nel suo ammontare, in via unilaterale ed esclusiva, dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario e l'individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
2. Le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
3. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività e, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).

Art. 12 - 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. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.
3. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento per un importo determinato con deliberazione di Giunta comunale, ove se ne presenti l'eventualità.
4. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
5. L'indennità correlata a specifici compiti di manutenzione del patrimonio comunale da parte dell'operatore comunale è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro valori determinati, per un importo di € 1,50 giornaliero o differentemente determinato con deliberazione di Giunta comunale, ove se ne presenti l'eventualità.
6. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, l'indennità di cui al presente comma non è erogata per maneggio sotto i mille euro ed opera solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori determinati con deliberazione della Giunta comunale, ove se ne presenti l'eventualità.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del servizio gestione del personale.

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. 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 delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le

specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

3. L'attribuzione dei compiti, di cui al presente articolo, è di competenza del responsabile del servizio, anche mediante decreto di nomina motivato da parte del Sindaco. Per l'Area operatori, la specifica responsabilità attiene a mansioni peculiari svolte per la tutela in materia di manutenzione del patrimonio comunale, il coordinamento di lavori di pubblica utilità o altra forma di servizio manutentivo sotto il coordinamento del proprio responsabile o a seguito di suo espresso atto.
4. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata nel rispetto dei criteri di misurazione della performance adottati dall'Ente, anche a seguito delle indicazioni eventualmente riportate dalla Giunta comunale.
5. 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 determinate assenze.
6. Le specifiche responsabilità sono comprese, sempre nel rispetto dei limiti di ammontare definiti con la contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui:
 - tra € 1.100,00 ed € 2.000,00 per l'area funzionari;
 - tra € 800,00 ed € 1.500,00 per l'area istruttori;
 - tra € 500,00 ed € 1.000,00 per l'area operatori.

Art. 14 – Indennità di Funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualificazione superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Viste le dimensioni dell'Ente con la presenza di livelli di responsabilità molteplici in capo agli stessi soggetti, il budget da assegnare all'indennità di funzione viene proposto solo ove non si cumuli con altre indennità per responsabilità di servizio in capo allo stesso soggetto. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento. Esse sono determinate dalla Giunta comunale.

Art. 15 - 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 adottato dalla Giunta Comunale, sentito il Responsabile del servizio gestione

del personale, sulla base del sistema di misurazione della performance adottato con deliberazione della Giunta comunale n. **65** del **19/09/2000**.

Art. 16 - Criteri per l'individuazione dei profili professionali attribuiti all'ente locale.

1. La definizione dei profili professionali attribuiti all'ente locale e necessari al proprio funzionamento sono stati definiti con deliberazione della Giunta comunale n. **44** del **10 maggio 2023**. In relazione all'Area funzionari, le ridotte dimensioni dell'ente e la sussistenza di responsabilità di servizio plurime, nonché ulteriori responsabilità di natura (connesse a ruoli legati alla transizione digitale o come referente per l'Ente), in capo agli stessi soggetti determina una centralità e rilevanza dei dipendenti individuati aventi le qualifiche funzionali più elevate per il corretto e ordinario funzionamento dell'ente.
2. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione avviene nei seguenti casi:
 - a. a seguito di valutazione negativa;
 - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
 - d. a seguito di riorganizzazione dei Settori con deliberazione della stessa Giunta comunale.
6. La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazione è di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione/OIV, previo confronto con il Sindaco e con il Segretario comunale. Essa fa riferimento, nel suo complesso, alla performance organizzativa e alla performance individuale, sulla base dei risultati richiesti e degli obiettivi fissati dalla Giunta comunale.
2. In merito al sistema di misurazione della performance interno si rinvia alla predetta deliberazione della Giunta comunale n. **65** del **19/09/2000**.

Art. 18 - Performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ai responsabili dei servizi o ai loro gruppi di lavoro o all'intera struttura da parte della Giunta Comunale.
2. I suindicati risultati e/o obiettivi sono previsti all'interno del Piano della Performance, incluso nel P.I.A.O. e attengono al mantenimento delle funzioni e delle attività proprie dell'Ente, anche in relazione alle ridotte dimensioni dello stesso.

Art. 19 - Performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente datore di lavoro, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale, sulla base delle disponibilità presenti nel fondo risorse decentrate e dei criteri di misurazione della performance approvati dall'Ente.
3. Gli incentivi per le funzioni tecniche destinati ai dipendenti dell'ente a fronte dello svolgimento di attività volte alla conclusione di appalti, servizi e forniture sono regolati sulla base del relativo regolamento comunale.

Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita 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. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che, **negli ultimi 3 anni**, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, **negli ultimi 2 anni**, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è l'aver ottenuto una valutazione, di anno in anno, per un triennio, non inferiore ad una determinata percentuale.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le 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). Il punteggio massimo previsto, di cui al successivo comma 5, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.

- b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del **60%**, l'Esperienza professionale per il **40%**.
6. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale interessata. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l'Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
7. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento. Il punteggio conseguito non potrà essere inferiore ad un valore minimo di idoneità previamente stabilito.
9. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.01.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
11. Nel caso in cui, nella categoria considerata, sia presente un solo dipendente che possa partecipare o che materialmente partecipi alla progressione, potrà procedersi alla progressione economica previa procedura che necessariamente non potrà avere carattere di selettività, ma tenderà ad accertare una valutazione media della performance non inferiore al 75% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

Art. 21 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022.

1. Ai sensi dell'art. 13 c.6 e 7 del CCNL 16.11.2022 si stabiliscono i pesi percentuali per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree:

	PESO
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	50%
Titolo di studio;	30%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es.	20%

competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	
--	--

2. L'esperienza maturata sarà attribuita sulla base delle seguenti valutazioni:

Per il passaggio verso l'area degli Operatori Esperti:

	PESO
Da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 10
Da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 15
Da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 20
Oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 25
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	❖ Minima: punti 5 ❖ Buona: punti 10 ❖ Rilevante: punti 15 ❖ Elevata: punti 20
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	❖ Minima: punti 2 ❖ Buona: punti 3 ❖ Rilevante: punti 4 ❖ Elevata: punti 5

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 20
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 22
Laurea Triennale e oltre 5 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 23
Laurea Magistrale e oltre 5 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 25
Assolvimento obbligo scolastico e da 8 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 5
Assolvimento obbligo scolastico e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 10
Assolvimento obbligo scolastico e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 15
Assolvimento obbligo scolastico e da oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 20
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	❖ Minima: punti 5 (8 in presenza solo di obbligo scolastico) ❖ Buona: punti 8 (10 in presenza solo di obbligo scolastico) ❖ Rilevante: punti 12 (15 in presenza solo di obbligo scolastico)

	obbligo scolastico) ❖ Elevata: punti 15 (20 in presenza solo di obbligo scolastico)
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	❖ Minima: punti 2 ❖ Buona: punti 5 ❖ Rilevante: punti 7 ❖ Elevata: punti 10

Per il passaggio verso l'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

	PESO
Laurea e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 10
Laurea e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 15
Laurea e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 20
Laurea e oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 25
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 8 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 20
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	❖ Minima: punti 5 (8 in presenza solo di Diploma di scuola secondaria di secondo grado) ❖ Buona: punti 8 (10 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado) ❖ Rilevante: punti 12 (15 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado) ❖ Elevata: punti 15 (20 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado)
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	❖ Minima: punti 2

	❖ Buona: punti 5 ❖ Rilevante: punti 7 ❖ Elevata: punti 10
--	--

3. Il punteggio relativo al Titolo di Studio sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni:

Per il passaggio verso l'area degli Operatori Esperti

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado attinente il posto da ricoprire	Punti 15
Lauree Triennale	Punti 20
Lauree Triennale attinente il posto da ricoprire	Punti 23
Laura Specialistica	Punti 25
Lauree Specialistica attinente il posto da ricoprire	Punti 28
Master	Punti 30

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado attinente il posto da ricoprire	Punti 15
Lauree Triennale	Punti 20
Lauree Triennale attinente il posto da ricoprire	Punti 23
Laura Specialistica	Punti 25
Lauree Specialistica attinente il posto da ricoprire	Punti 28
Master	Punti 30

Per il passaggio verso l'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado attinente il posto da ricoprire	Punti 15
Lauree Triennale	Punti 20
Lauree Triennale attinente il posto da ricoprire	Punti 23
Laura Specialistica	Punti 25
Lauree Specialistica attinente il posto da ricoprire	Punti 28
Master	Punti 30

4. Il punteggio relativo alle Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali saranno attribuite sulla base delle seguenti valutazioni:

	PESO
percorsi formativi certificati attinente il posto da ricoprire, con valutazione	Punti 10

Competenze linguistiche :

	PESO
KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-	Punti 0,80

Zertifikat A1 e A2 tedesco	
PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco	Punti 1,00
FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco	Punti 1,50
CAE inglese / DALF C1 francese / DELE C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco	Punti 2,00
CPE inglese / DALF C2 francese / DELE C2 spagnolo / Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco	Punti 3,00

Competenze informatiche :

	PESO
ECDL Base (4 moduli base)/ MOS 1 programma Office/ EIPASS Basic	Punti 1,00
ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera)/ MOS 2 programmi Office/ EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert	Punti 1,50
ECDL Full standard (4 moduli base + 3 standard scelti da AICA)/ MOS 3 o 4 programmi Office/ EIPASS Progressive	Punti 2,00
ECDL Advanced (1 modulo Advanced a scelta libera)/ MOS Expert	Punti 2,50
ECDL Expert (3 moduli Advanced su 4 a scelta libera)/ MOS Master/ EIPASS Pubblica amministrazione	Punti 3,00

I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

Abilitazione professionale all'esercizio di professioni che consente l'iscrizione ad albi o collegi professionali:

	PESO
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea	Punti 2,00
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	Punti 4,00

Art. 22 – Buoni Pasto

1. L'Ente non presenta una mensa di servizio e non riconosce buoni pasto giornalieri.
2. Non sono pertanto attribuiti al personale, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, buoni pasto da consumare presso esercizi convenzionati con l'Ente.
3. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è comunque prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 23 – Lavoro agile e lavoro da remoto.

1. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile:
 - 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, del quale il presente accordo costituisce parte integrante, specificando le giornate lavorative fruibili ogni mese per dipendente.
 - La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro agile – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.

- Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione della/del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità organizzativa.
- Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura del Responsabile del servizio gestione personale, viene predisposta, ove necessaria, tale rotazione, dandone comunicazione all'Amministrazione.
- Per i Responsabili di Servizio il lavoro agile, ove usufruito, deve essere temperato con le esigenze organizzative dell'Ente.
- L'accordo individuale di lavoro agile, ove richiesto, deve definire, almeno:
 - 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità e inoperabilità;
 - 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
 - 4) I giorni fruibili settimanalmente e mensilmente in lavoro agile, nel rispetto dei dettami del CCNL;
 - 4) Gli orari di contattabilità durante la giornata lavorativa, con una pausa pranzo di almeno 30 minuti e una fascia di inoperabilità, nella quale il lavoratore non potrà erogare alcuna prestazione.
- Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrerà l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile lavorativo richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.
- Nelle giornate in lavoro agile non potranno in ogni caso essere maturate ore in conto flessibilità (banca delle ore).
- Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro agile dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile nei limiti concordati, tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. 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.

2. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

3. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, i cui criteri sono i seguenti:

- 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;
- L'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 più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento a fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione del lavoro richiesta;
- L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite lavoro agile qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
- 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 ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi di lavoro non compatibili con tale istituto.

4. 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.

4. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto:

- L'attività in lavoro remoto 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, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
- La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro remoto – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
- Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione della/del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità organizzativa.

- Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, viene predisposto l'elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro remoto dandone comunicazione all'amministrazione;
- Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrerà l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di E.Q. per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.
- Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro da remoto dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. 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.
- Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice da remoto dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro da remoto, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota delle risorse disponibili alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà, nel tempo, riguardare il più possibile tutto il personale dipendente sulla base delle opportunità formative disponibili e delle esigenze dell'Ente, in relazione al miglioramento delle professionalità, all'integrazione tra i servizi e all'innovazione delle procedure.
3. E' considerata formazione l'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.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo macro-organizzativo, 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.

Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale, ove dipendente dell'Ente, potrà essere definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale può prevedere di destinare, annualmente, ove le risorse disponibili lo consentano, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti dalle relative norme.

Art. 26 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore può prevedere, con oneri a carico del proprio Fondo, somme di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo annuale allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV – PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO AMBIENTE DI LAVORO**Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 28 – Protezione dati personali

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare i principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 dal D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 – Verifiche e relazioni sindacali

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, o nel minor termine richiesto da una di esse, per i rinnovi e i miglioramenti richiesti al presente accordo.

Art. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Il presente documento sarà messo a disposizione dei dipendenti dell'Ente comunale.

SOTTOSCRIZIONE:

Asigliano Vercellese, li 22 novembre 2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Organo monocratico	Stefano Pretari	Originale firmato

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
C.I.S.L. - FP	Anna Bella Pitrotto	Originale firmato
C.I.G.L. - FP	Carmine Lungo	Originale firmato

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Maria Antonietta Ferrero	Originale firmato