



COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

Provincia di Lodi

**SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE -
DECORRENZA 1° GENNAIO 2023.**

AVVISO A TUTTI I DIPENDENTI

- Vista la deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 31 del 20/12/2023 ad oggetto. "Contrattazione Decentrata normativa integrativa per il triennio 2023/2025 - autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Decentrato per la disciplina dell'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività";
- Visto il Contratto Collettivo Decentrato normativo integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data 27/12/2023 trasmesso al personale dipendente con nota prot. n. 282 dell'08/01/2024;

Con il presente avviso si comunica a tutti i dipendenti che, in attuazione agli atti sopra richiamati, si procederà all'attuazione della progressione economica all'interno delle aree in relazione all'apposito stanziamento riferito all'anno 2023.

Il numero delle progressioni previste dal Contratto collettivo decentrato normativo integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data 27/12/2023 sono state così individuate:

- N.2 posizioni Area degli Operatori Esperti
- N.3 posizioni Area degli Istruttori
- N.1 posizione Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Decorrenza economica 1 GENNAIO 2023.

Concorrono alla Selezione per le Progressioni Economiche all'interno delle aree (con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento):

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- I dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- **DOMANDA E TERMINI DI PRESENTAZIONE**

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO
Piazzale 24 novembre, 1
26838 Tavazzano con Villavesco (Lo)

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO
Ufficio Personale
tel. 0371.40.46.51 - fax 0371.47.00.76

tavazzano@cert.elaus2002.net
www.comune.tavazzano.lo.it
C.F. 84503320156 - P.I. 06409870158

Orari di ricevimento del pubblico:
dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 12.00

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda in carta semplice, redatta secondo lo schema allegato al presente avviso, riportante tutte le indicazioni e i dati in essa contenuti.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

La domanda di ammissione, con acclusa copia del documento di riconoscimento, dovrà essere indirizzata all'Ufficio Personale e consegnata/inviata direttamente all'ufficio protocollo del Comune.

Il termine per la presentazione delle domande è fissato in giorni 5 (cinque) dalla pubblicazione del presente avviso all'Albo Pretorio on line del Comune e, pertanto, le domande dovranno pervenire al Comune di Tavazzano con Villavesco

entro le ore 12.00 del giorno 20 febbraio 2024

➤ CRITERI DI SELEZIONE

I requisiti sono riportati nel Contratto Collettivo Decentrato normativo integrativo per il triennio 2023/2025 (art.24) sottoscritto in data 27/12/2023 tra le OO.SS., R.S.U. e la Delegazione di parte pubblica, allegato al presente avviso quale parte integrante e sostanziale;

Per quanto concerne i corsi di formazione: saranno considerati gli attestati di partecipazione acquisiti nel fascicolo personale relativi al triennio 2019 - 2020 - 2021.

Si precisa che è facoltà del candidato/a produrre altri documenti in proprio possesso che non siano già presenti nel fascicolo personale.

Le graduatorie saranno formulate entro 7 giorni successivi alla scadenza del presente avviso:

- dal Segretario Comunale per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

- dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario per l'area degli Istruttori e degli Operatori esperti

previa istruttoria del Responsabile del Servizio personale, secondo i criteri previsti dal Contratto Collettivo Decentrato normativo integrativo per il triennio 2023/2025 (art.24) sottoscritto in data 27/12/2023 tra le OO.SS., R.S.U. e la Delegazione di parte pubblica.

Tali graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'Albo Pretorio on line del Comune e trasmesse contestualmente alle OO.SS. ed alle R.S.U.

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento e presentare, entro 5 giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio on line della graduatoria, ricorso al Responsabile del Servizio Personale prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Quest'ultimo avrà 15 giorni di tempo per esaminare il ricorso e formulare la relativa risposta con eventuali correzioni o modifiche.

Le eventuali opposizioni dovranno essere presentate in forma scritta e con indicazione dei motivi del ricorso.

Trascorso il periodo di 5 giorni dalla pubblicazione senza che siano pervenute opposizioni da parte dei dipendenti interessati, le graduatorie saranno formalmente approvate con determinazione:

- del Segretario Comunale per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

- del Responsabile del Servizio Economico Finanziario per l'area degli Istruttori e degli Operatori esperti

AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Ente si riserva di modificare, prorogare e eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio.

Il presente avviso di selezione costituisce *lex specialis* e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso si fa riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente in materia.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679, i dati contenuti nelle domande e nei documenti alle stesse allegati saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia. Il Responsabile del trattamento dei dati è il Responsabile del Servizio Economico Finanziario. L'incaricato del trattamento dei dati è l'addetto dell'Ufficio Personale.

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento di cui al presente bando è il Responsabile del Servizio Personale.

PUBBLICAZIONE

Il presente avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune, sul sito internet <http://www.comune.tavazzanoconvillavesco.lo.it> e nella sezione Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso.

NORME DI RINVIO

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorchè applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Funzioni Locali nonché quelle normative e regolamentari vigenti.

Tavazzano con Villavesco, lì 14/02/2024

Il Responsabile del Procedimento
(Rag. Antonella Chiesa)

Il Segretario Comunale Reggente
(Dott. Andreassi Giovanni)

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO NORMATIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023/2025**


Claudio Gaspari

FDB

Garofano

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Tavazzano con Villavesco, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e fino al 31 dicembre 2025.

Per quanto specificatamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il Contratto Collettivo Decentrato Economico ha durata annuale. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, nel rispetto della tempistica prevista dalla normativa, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale economica.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Normativo sostituisce nei tempi qui definiti 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. 2

Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, a signature in the bottom right, and two signatures at the bottom left.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

Ai sensi dell'art 8 comma 8 del CCNL del 16/11/2022 le parti convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere al Comune di Tavazzano con Villavesco. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art.4

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8, 9 del CCNL del 16.11.2022.
2. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal c.2 dell'art. 7 del CCNL vigente.
3. Le parti, ove possibile, si incontrano entro i primi mesi dell'anno per dar avvio alla contrattazione annuale.
4. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.
5. Le materie annualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
 - L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018;

Gand

FDB

Aut

uf
Rovida Sabal

JV
CO

TITOLO III - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 5

Incarichi di elevata qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art.18 del CCNL 16/11/2022 e in applicazione del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Tali posizioni richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella ex categoria D.

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL.16/11/2022 i dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che per l'anno 2023 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 79, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.

Secondo quanto previsto all'art. 13, comma 3 del CCNL 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III, sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.

Il Comune di Tavazzano con Villavesco è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 79 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

I criteri di graduazione delle posizioni organizzative vigenti sono approvati previo confronto ai sensi dell'art. 5, CCNL 16/11/2022.

Il budget per le posizioni organizzative è soggetto a contrattazione solo in caso di aumento delle risorse destinate alla loro remunerazione.

In applicazione degli artt. 17, c. 6 del CCNL 16/11/2022 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate secondo le disposizioni contrattuali e normative vigenti.

Alla retribuzione di risultato viene destinata, salvo diversa contrattazione annuale, una quota non inferiore al 20% (venti) del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

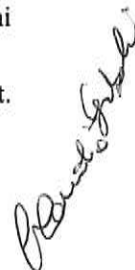
Nel caso di attribuzione al lavoratore già titolare di posizione organizzativa di incarico ad interim per un'altra posizione organizzativa già istituita, allo stesso spetterà una maggiorazione sulla retribuzione di risultato, di importo compreso tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, a seconda della complessità e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. Nel caso di soppressione di una o più posizioni organizzative le risorse liberate convogliano al fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.

Nel caso di risparmi determinati dalla non piena distribuzione delle risorse, gli stessi convogliano al fondo di cui all'art. 79, CCNL 16/11/2022.

Art. 7

Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, comma 1, lett. h, CCNL 16/11/2022) per le Posizioni Organizzative

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:



- a) Gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) Le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) Progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, comma 40 del DL n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatorio i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) Gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e ad altri tributi comunali previsti dalla norma di riferimento;
 - e) Liquidazione delle spese a favore dell'Ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. N. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto");
3. La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O e/o alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.
4. Viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 20, c. 1, lett. h, CCNL 2019/2021) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a 1.000,00 euro	Nessuna riduzione
Da 1.001,00 a 3.000,00 euro	3%
Da 3.001,00 a 5.000,00 euro	5%
Da 5.001,00 a 7.000,00 euro	8%
Oltre 7.000,00 euro	12%


 Placida Spadolini






TITOLO IV - ORGANIZZAZIONE INTERNA

Art. 8

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 2019-2021, "l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici".
2. Al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è consentito al personale dipendente di fruire dell'orario flessibile come segue:
 - anticipando/posticipando l'orario di ingresso fino a 30 minuti oppure
 - anticipando/posticipando l'orario in uscita fino a 30 minuti.Si precisa che la flessibilità di 30 minuti s'intende complessivamente nella giornata lavorativa. L'eventuale debito orario, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico.
3. Possono essere esclusi della fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuate dai rispettivi Responsabili (es. operai in squadra, Polizia locale, autisti bus/scuolabus, ecc.)
4. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono favorite, nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 36, c. 4, del CCNL 2019/2021.
6. Tale disposizione si applica dalla data di sottoscrizione del presente decentrato.

Art. 9

Orario di lavoro straordinario

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, elevabile a 12 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. r) in casi emergenziali da valutarsi all'occorrenza.
2. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del CCNL e disciplinato da apposito regolamento.
3. Annualmente, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
4. Contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario, si provvede alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse ad ogni Servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, specificando le ore liquidate, le ore che i lavoratori hanno richiesto di recuperare e quelle eventualmente destinate alla banca delle ore (consuntivo anno precedente).
5. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
6. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile della struttura cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
7. Il recupero delle ore di straordinario è facoltà del dipendente e dovrà essere concordato con il proprio responsabile senza limiti di orario.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
9. Le ore straordinarie saranno liquidate, di norma, trimestralmente.

Art.10 Banca delle Ore



1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 11 **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).

Art. 12 **Servizio sostitutivo mensa**

1. I dipendenti che effettuano orario di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere, nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, hanno diritto di usufruire del servizio mensa, compatibilmente con quanto previsto dal CCNL 16.11.2022.
2. Nel caso di prestazione di lavoro straordinario, il lavoratore ha diritto ad usufruire del servizio sostitutivo di mensa se il rientro pomeridiano è almeno di due ore.
3. Annualmente, l'Ente stipula apposita convenzione con esercizio pubblico locale per garantire al personale dipendente il servizio di mensa in sostituzione del buono pasto.
4. Il dipendente che fruisce del servizio mensa offerto ai sensi del comma 3, è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari a 1/3 del costo unitario risultante dalla predetta Convenzione (art. 45, c.4, CCNL 14/9/2000).

Art. 13 **Mobilità interna e volontaria esterna**

1. Relativamente all'istituto della mobilità interna, le parti si incontrano per l'applicazione del confronto come disciplinato dall'art. 5 comma 3 lettera h) del CCNL 16.11.2022;

Art. 14 **Lavoro agile**

1. Il lavoro agile è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistono i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.
4. Durante lo svolgimento del lavoro agile il dipendente avrà una fascia di contattabilità durante la quale sarà contattabile telefonicamente o tramite mail e una fascia di inoperabilità durante la quale il dipendente non può erogare alcuna prestazione.
5. Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:
 - a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;



- b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- c) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- f) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Il lavoro agile è disciplinato da apposito regolamento.

Il presente articolo trova applicazione qualora successive e straordinarie disposizioni nazionali non disciplinino seppur temporaneamente, in modo differente, tale istituto.

Art. 15 **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivante dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione unicamente del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Il lavoro da remoto è disciplinato da apposito regolamento.

Il presente articolo trova applicazione qualora successive e straordinarie disposizioni nazionali non disciplinino seppur temporaneamente, in modo differente, tale istituto.

Art. 16 **Salute e sicurezza**

Come stabilito dal CCNL 16.11.2022 sono oggetto di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

1. I Datori di Lavoro, il medico competente, Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno una volta l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di



informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

4. In caso di lavoratori sottoposti a visita per accertamento dell'idoneità alla mansione, il lavoratore dichiarato non più idoneo, sia temporaneamente che definitivamente, dovrà essere immediatamente adibito a mansioni idonee secondo le indicazioni del medico competente.

5. Al lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo a cui, a seguito di ulteriore visita a cura del medico competente, venga ripristinata solo parzialmente l'idoneità, deve essere strutturato apposito piano di lavoro, in collaborazione con il medico suddetto o comunque approvato dallo stesso, con il dettaglio delle attività che possano essere effettivamente svolte dal dipendente.

6. Fino alla definizione del piano di cui al comma 4, al lavoratore vengono applicate le precedenti limitazioni maggiormente tutelanti.

7. In caso di incidente sul lavoro di qualsiasi gravità, l'amministrazione convoca immediatamente RLS ed RSU per la disamina dell'accaduto, ai fini di perseguire un sempre maggiore rafforzamento delle misure e protocolli di sicurezza.

Art. 17

Destinatari e processi della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della P.A., la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, oltre che un'adeguata professionalizzazione e valorizzazione del personale.

2. La formazione è materia di confronto annuale con le OO.SS., anche in considerazione delle attività di formazione che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.

3. L'Amministrazione promuove la formazione del personale come strumento indispensabile per lo sviluppo professionale dei dipendenti ed il miglioramento della qualità dei servizi erogati.

4. La determinazione dei contenuti delle iniziative di carattere formativo avviene sulla base di specifiche esigenze rilevate dai Responsabili di Servizio, anche su segnalazione dei dipendenti.

5. Gli interventi formativi devono riguardare il numero più ampio possibile di dipendenti e possono comprendere iniziative di "aggiornamento professionale continuo", da realizzare anche attraverso l'accessibilità da tutte le postazioni informatiche di bollettini quotidiani e riviste telematiche periodiche, utili per conoscere tempestivamente le novità di carattere normativo, operativo e giurisprudenziale e gli approfondimenti in materia amministrativa, contabile e tecnica.

6. Nell'ambito dei programmi formativi possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

7. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate o autorizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti durante il tempo di effettivo svolgimento delle iniziative formative e durante il tempo di viaggio correlato alle stesse. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Gand', 'TSS', 'Claudio Spadolini', and 'JVO'.

TITOLO V - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 18

Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 79 e 80 del CCNL del 16.11.2022. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

Art. 19

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- tipologia dei servizi erogati
 - estensione temporale di erogazione degli stessi
 - numero di personale addetto e categoria di inquadramento
 - organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità
 - orario di funzionamento e di apertura al pubblico
 - esposizione degli addetti a rischio e/o disagio
 - assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori
- B) Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi): al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- introduzione in un effettivo sistema meritocratico
 - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti
 - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite
 - connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio
 - limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza
 - diversificazione reale delle valutazioni funzionali all'erogazione del premio
 - valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite
- C) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO): in base al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- D) Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Art. 20

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) sarà strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non sarà consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'attribuzione del compenso premiale farà riferimento al nuovo sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale delle posizioni organizzative e del personale dei livelli così come approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 15/05/2018.

Le parti convengono che le eventuali economie cagionate dalla non totale ripartizione del compenso premiale (incentivante la produttività) venga ulteriormente ripartito in relazione alla valutazione del relativo anno in modo tale da non generale resti.

Art. 21 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 22 Disciplina delle indennità

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

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

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

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

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Indennità condizioni di lavoro

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

Rischio:

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- Disagiate;
- Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori

Con le risorse destinate al finanziamento di tali indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Per l'anno 2023 viene confermata l'attribuzione e la misura attualmente prevista in € 1,50 al giorno. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette competenze, l'indennità viene commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti
- Immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
- Rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Rischio inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
- Rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa

G. M. G. M.

FB

mt

mf
Roberto Spadoli

J. Q.

35	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente
25	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
15	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza

La pesatura avviene nel modo che segue:

L'indennità spettante è calcolata in base alla misura massima contrattata con le OO.SS. nei limiti di quanto previsto dall'art. 84 c. 1 CCNL 16/11/2022:

1. definito il budget annuale per servizio con le OO.SS. di categoria si determina il punteggio individuale in applicazione dei criteri sopra definiti,
2. si procede poi alla sommatoria dei punteggi individuali conseguiti,
3. si divide il budget complessivo per la sommatoria dei punteggi individuali conseguiti,
4. la misura individuale dell'indennità spettante si ottiene moltiplicando il quoziente ottenuto per il punteggio individuale.

Per i dipendenti A TEMPO PARZIALE gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

Le indennità per specifiche responsabilità sono commisurate al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008, n. 7 integrata con la Circolare 5.9.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

La liquidazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo.

Tali indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

Per il 2023 le parti concordano di individuare i seguenti budget di settore:

- Servizio affari generali € 2.000,00
- Servizio economico finanziario € 2.000,00
- Servizio Territorio e ambiente € 1.000,00

Si precisa inoltre che vengono confermate le indennità già riconosciute negli anni precedenti ai seguenti uffici:

- N. 1 ufficio tributi
- N. 2 ufficio stato civile

Per tali indennità si decide di destinare € 2.100,00 (€ 700,00 per ciascuna delle n.3 posizioni)

Le risorse complessivamente destinate per l'anno 2023 alla retribuzione delle specifiche responsabilità ammontano, quindi, a complessivi € 7.100,00.=.

Art. 23 Reperibilità

E' istituito il servizio di reperibilità per il personale dei servizi demografici, secondo quanto disciplinato dall'art.24 del CCNL 21/05/2018 e successive modifiche. Il Comune di Tavazzano con Villavesco, con propria deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 17/01/2012, ha approvato un Regolamento che disciplina il servizio di reperibilità dei servizi demografici, le cui disposizioni continuano ad operare laddove compatibile con la disciplina di cui all'art 4 del CCNL 21/05/2018.

Per l'Ufficio Anagrafe/Stato Civile (Servizi Demografici) è istituito il servizio di pronta disponibilità qualora si sovrappongano più giorni festivi che comportano la chiusura dell'ufficio, al fine della denuncia di decessi ed assegnazione dei luoghi di sepoltura da parte della cittadinanza.

Nello specifico in occasione di due/tre giornate festive consecutive, la reperibilità deve essere garantita in uno dei due/tre giorni. Con la presente contrattazione si stabilisce che, in caso di giornate festive consecutive coincidenti con eventuali chiusure eccezionali stabilite dall'Ente, di garantire la reperibilità in due giorni.

Il servizio, nei limiti delle competenze spettanti all'Amministrazione Comunale, viene svolto dai dipendenti, a tempo indeterminato e non, in servizio effettivo presso il servizio di cui trattasi che sono chiamate ad intervenire per specifiche competenze.

Per servizio di reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel turno, di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente per l'intero periodo in cui è collocato in reperibilità le eventuali chiamate degli utenti, raggiungendo il posto di lavoro entro trenta minuti dalla chiamata per espletare gli adempimenti di rito al termine dei quali potrà allontanarsi dall'Ufficio.

A tal fine verrà esposto un avviso, ben visibile ai cittadini, recante il recapito telefonico da contattare solo ed esclusivamente in caso di comunicazione di decesso e l'orario di reperibilità.

Il Responsabile del Servizio all'inizio dell'anno provvederà all'individuazione delle giornate in cui deve essere garantito il servizio di reperibilità, alla predisposizione dei turni ed alla trasmissione degli stessi ai dipendenti interessati nonché all'ufficio personale.

Il servizio di reperibilità opera nei giorni di sabato, domenica e festivi, dalle 8,00 alle 12,00.

Ogni singolo dipendente non può essere inserito in più di sei turni di reperibilità in un mese.

Ogni turno non potrà essere inferiore a 4 ore e superiore a 24 ore. In ogni caso il dipendente non potrà essere inserito in turni di reperibilità cadenti in più di sei giorni consecutivi.

Nel caso in cui un dipendente usufruisca di una giornata di ferie o di recupero, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Ogni cambiamento di turno per malattia, congedo od altri gravi motivi, può essere disposto solo dal Responsabile del servizio interessato che provvede alla sostituzione del dipendente e ne dà comunicazione all'Ufficio Personale.

Il dipendente che, essendo in reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari ed alle ulteriori sanzioni del caso.

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta nella misura prevista dal vigente CCNL ossia € 13,00 per 12 ore di turnazione. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10%.

In caso di chiamata, con intervento operativo durante la reperibilità, la prestazione sarà remunerata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, secondo le modalità e compensi vigenti, oppure con la forma del recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità previste per il lavoro straordinario. Ove la prestazione effettuata ricada in un giorno festivo, il dipendente ha diritto a godere del riposo compensativo.

Art. 24

Progressioni economiche all'interno delle aree

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, è facoltativo e la sua attivazione è rimessa al Comune di Tavazzano con Villavesco, per cui sarà applicato solo nel caso in cui nel contratto decentrato economico vengano stanziati le risorse tratte dal fondo per il salario accessorio.

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Su indicazione del Comune di Tavazzano con Villavesco e previa stipula contratto decentrato economico viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il presente CCDI definisce il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni all'interno delle aree nel Comune di Tavazzano con Villavesco come segue:

Concorrono alla progressione:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- I dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore



alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40 come previsto da CCNL)	Esperienza professionale (non superiore a 40 come previsto da CCNL)	Competenze professionali	Totale massimo
Operatori	40	30	30	100
Operatori esperti	40	30	30	100
Istruttori	40	25	35	100
Funzionari E.Q.	60	10	30	100

I differenziali stipendiali sono attribuiti 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.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior anzianità di servizio nel medesimo profilo od equivalente;
- maggior anzianità di servizio nel Comune di Tavazzano con Villavesco;
- minore età anagrafica.

Una volta definite, la graduatoria è approvata con determinazione del Responsabile di Servizio, sulla base delle risorse disponibili.

In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.12.2022, i criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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 sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di annodi anzianità del candidato nell'area di inquadramento}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$.

C. Competenze professionali

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right that appears to be 'Carlo Joli'.

Per formazione e aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI-OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 40
Laurea triennale	8
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	10
Abilitazione professionale	5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2
Ulteriori titoli: Attestazioni di partecipazione a corsi di formazione	1

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 35
Laurea triennale	8
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchioordinamento sorbono la laurea triennale)	10
Abilitazione professionale	5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2
Ulteriori titoli: Attestazioni di partecipazione a corsi di formazione	1

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 30
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento	10
Abilitazione professionale	5
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2

D. Formazione della graduatoria

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B, C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

Si precisa che per il 2023 vengono destinati € 5.150,00 per le seguenti progressioni economiche all'interno della categoria:

- n. 2 posizioni Area degli operatori esperti

- n. 3 posizioni Area degli Istruttori
- n. 1 posizione Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Si precisa inoltre l'impegno che anche per il 2024 verranno destinati dei fondi per le progressioni economiche all'interno della categoria.

Art. 25 Disposizione finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2023. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da ritenersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2023. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n.150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art.6 del Dlgs. n. 141/2011.

Letto confermato e sottoscritto

Dalla Residenza Municipale, 27/12/2023

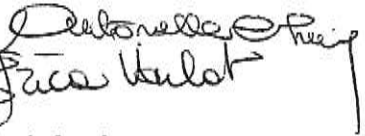
Per la delegazione di parte pubblica

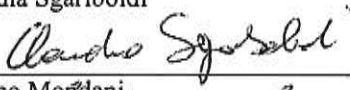
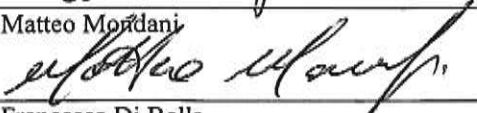
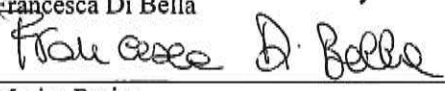
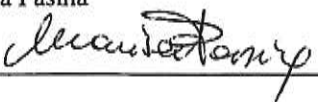
Dott. Giovanni Andreassi – Segretario Comunale Reggente

Antonella Chiesa

Erica Vailati

per la delegazione sindacale:

Claudia Sgariboldi 	Componente della RSU
Matteo Mondani 	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali CISL FP
Francesca Di Bella 	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali FP CGIL
Marisa Pasina 	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali UIL FPL