



Contratto Collettivo Integrativo
Triennio 2023 – 2025
Parte economica anno 2024
COMUNE DI PEDEMONTE

A seguito della Deliberazione n. 53 del 30.10.2024 , con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2023- 2025 parte economica anno 2024, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio acquisito al prot. n. 5223 in data 14.11.2024.

L'anno 2024 il giorno 20 del mese di Novembre, ciascuno presso la propria Sede

PER LA PARTE PUBBLICA (nominata con Deliberazione di G.C. n. 23 del 16.04.2024)

- Dott.ssa Mariacristina Dalle Carbonare – Vice Segretario Comunale
- Diego Carotta - Sindaco

PER LA PARTE SINDACALE R.S.A.

- Veronese Chiara - Rappresentante Sindacale Aziendale UIL

PER LA PARTE SINDACALE OO.SS. TERRITORIALI

- Daniele Girardi - Rappresentante territoriale UIL FPL
- Jovana Janicijevic - Rappresentante territoriale CISL FP

Hanno sottoscritto l'allegato CCDI del personale dipendente del Comune di Pedemonte;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente dell'anno 2023, sottoscritto il 09.11.2023, in base al quale lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

VISTO il CCNL Funzioni Locali 16 Novembre 2022;

VISTO il verbale della riunione del 04.11.2024;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio per il triennio 2023/2025 parte economica anno 2024.

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Oggetto ed obiettivi
- Art. 2 – Ambito di applicazione
- Art. 3 – Durata, decorrenza, rinnovo, interpretazione autentica
- Art. 4 – Verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Contrattazione integrativa: clausola di rinvio

Titolo III TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- Art. 7 – Quantificazione delle risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità

Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- Art. 10 – Differenziazione del premio individuale
- Art. 11 – Performance organizzativa e obiettivi trasversali
- Art. 12 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q.

Titolo V – DEFINIZIONI DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Titolo VI – INDIVIDUAZIONE DI MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

- Art. 14 – Principi generali
- Art. 15 – Indennità da condizioni di lavoro
- Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 17 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 18 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VIII – BENESSERE DEL PERSONALE

- Art. 19 – Salute e sicurezza

Titolo IX – DISPOSIZIONI COLLEGATE ALL’ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Orario di lavoro

Art. 21 – Lavoro straordinario

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 – Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 25 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 26 – Lavoro agile e Lavoro da remoto

Allegati:

- Delibera di Giunta n. 15 del 22.03.2023 recante le disposizioni per quanto riguarda il lavoro agile/lavoro da remoto
- Destinazione fondo 2024
- Ipotesi accordo reperibilità neve stagione invernale 2024/2025
- Bozza regolamento degli incentivi per il recupero dell’evasione dell’Imposta Municipale propria e TARI.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito: CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito: CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

2. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);

b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 05.09.2012, modificato con Deliberazione di G.C. n. 8/2014, n. 60/2014, n. 68/2014, n. 17/2015 e n. 38/2015;

f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Deliberazione di G.C. n. 43 del 29.08.2023;

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Pedemonte, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 3
Durata, decorrenza, rinnovo, interpretazione autentica

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 2023 al 2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti del CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza.

4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione, anche ai sensi della procedura di cui all'art 8 del CCNL 2019-21.

5. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.

6. Per quanto attiene alla destinazione ed ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4
Verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente – entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5
Contrattazione integrativa: clausola di rinvio

1. Per quanto attiene alle materie oggetto del presente articolo si rimanda a quanto stabilito all'art. 8 del CCNL 2019-21.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 7

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

In sede di prima applicazione del presente CCI, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Responsabile del Personale n. 143 reg. gen. del 10.07.2023.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-21 vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 7 e art 80 del CCNL 2019-21 sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance e

analiticamente individuati all'interno del PIAO di cui alla Delibera di G.C. n. 21 del 11.05.2023. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 8 **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati dall'Ente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) maggiorazione del premio individuale per il dipendente che abbia conseguito le valutazioni più elevate (min 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente);

d) le progressioni economiche potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 9.

e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni del CCNL 2019-21

Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

2. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le

valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

4. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione del dipendente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro 15 giorni dalla sua approvazione.

6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uso stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 10 **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione;

c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 11 **Performance organizzativa e obiettivi trasversali**

1. Il Nucleo di Valutazione/OIV, sulla base del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con Delibera di G. C. n. 43 del 29.08.2023) e allegato al presente CCI, valuterà la performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi trasversali previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato

entro un mese dalla loro approvazione dell'anno di riferimento in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima per premiare tutto il personale impegnato nei servizi.

3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 12

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Sulla base di quanto disposto dagli artt. 7, comma 4, lettera v) del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarichi di E.Q.:

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% nei limiti della disponibilità della spesa, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

b) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di EQ. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.

c) Per gli incarichi *ad interim* spetta alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*.

d) per l'incarico *ad interim* di vice segretario, formalmente attribuito, spetta alla EQ. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione e di risultato prevista per la E.Q. investita del suddetto incarico *ad interim*;

e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 13 comma 2 del CCNL 2019-21.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art 20 comma 1 lettera h) del CCNL 2019-21 ("Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di E.Q.") e la retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL 2019-21, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023;

- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Titolo V – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 13

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile dell'Ufficio Personale da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-21:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili sarà riproporzionato su base annuale e corrisponde ad un massimo di 60 punti;

tale criterio corrisponderà alla percentuale di pesatura pari al 60%.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 8 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito;

tale criterio corrisponderà alla percentuale di pesatura pari al 40%

f) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

g) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

h) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-21, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo VI – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art 14 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del titolare dell'incarico di E.Q..
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente titolare della P.O..
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio prestati.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano in conformità a quanto definito nel CCNL 2019-21 e trovano applicazione a far data dal primo CCI successivo alla stipula di detto CCNL.

Art. 15 Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano lo svolgimento delle sopra citate attività, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. Se il dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra elencate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

2. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nelle seguenti misure:

- Espletamento di attività disagiate: € 35,00 mensili salvo conguaglio entro il 31/12;
- Espletamento di attività esposta a rischio: € 35,00 mensili salvo conguaglio entro il 31/12;
- Espletamento di maneggio valori: € 35,00 mensili salvo conguaglio entro il 31/12;

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

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

Le definizioni sotto riportate definiscono i parametri di quantificazione delle indennità che possono essere negoziati discrezionalmente in sede di contrattazione integrativa.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente CCI, a far data dalla sua stipula.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Definizioni:

3.A. **ATTIVITÀ A RISCHIO:** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati: – utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; – attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; – attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. **ATTIVITÀ DISAGIATE:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa

in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI: L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: ♣ Economo comunale; ♣ Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di E.Q., per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 2019-21, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- b) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- c) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese;
- d) responsabilità attinenti al trasporto scolastico di minori.

4. L'importo delle indennità così come sopra riportate variano da un minimo di € 200,00 lordi per ciascuna fattispecie di cui al comma 4 (punti a, b e c) fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi.

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale. L'importo massimo stabilito per il finanziamento di tutte le indennità come sopra riportate è stabilito in € 3.000,00 lordi.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche nel caso di dipendenti assunti part-time. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Art. 17

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 13, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati all'attuazione del GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, 2016/679);
- e. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione): project manager e personale di supporto.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a

seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai titolari della P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

È di competenza del titolare dell'incarico di E.Q. definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente, approvato con Deliberazione di G.C. n. 53 del 13.09.2021;

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del funzionario con incarico di E.Q. dell'Area competente.

TITOLO VIII - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 19 Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano 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. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI COLLEGATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 Orario di lavoro

1. Per quanto concerne la materia oggetto del presente articolo si rimanda a quanto stabilito nel CCI triennio 2018-20 del Comune di Pedemonte e al PIAO 2023-2025 approvato con Delibera di G.C. n. 21 del 11.05.2023.

Art. 21 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1[^] aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-21. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 22

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda alle previsioni dell'art 62 del CCNL 2019-21.

Art. 23

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al

regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda all'art 36 del CCNL 2019-21.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;

e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il Piano Formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione di G.C. n. 21 del 11.05.2023, vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 25

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Sulla base dell'art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022 l'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 26

Lavoro Agile e Lavoro da Remoto

L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente/Responsabile del Servizio, come da progetto approvato con Delibera di G. C. n. 15 del 22.03.2023, di seguito allegato.

ALLEGATI:

- Delibera di Giunta n. 15 del 22.03.2023 recante le disposizioni per quanto riguarda il lavoro agile/lavoro da remoto
- Destinazione fondo 2024
- Ipotesi accordo reperibilità neve stagione invernale 2024/2025
- Bozza regolamento degli incentivi per il recupero dell'evasione dell'Imposta Municipale propria e TARI.