

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE
DEL COMUNE DI VICCHIO
(TRIENNIO 2023-2025)**

TITOLO I - COSTITUZIONE E VIGENZA

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

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

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

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

TITOLO IV -SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'

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

TITOLO V - PREMIALITÀ

- Art. 11 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance**
- Art. 12- Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni**
- Art. 13 – Compensi aggiuntivi per attività e prestazioni**
- Art. 14 - Progressione economica per differenziali stipendiali all'interno delle aree**
- Art. 15-Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022**
- Art. 16 – Performance Individuale, Esperienza professionale e competenze acquisite a seguito di processi formativi**

TITOLO VI -ALTRI ISTITUTI

- Art. 17 -Servizio mensa e buoni pasto**
- Art. 18 Lavoro agile.....**
- Art. 19 Lavoro da remoto**

TITOLO VII -MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 20- Monitoraggio e verifiche
Art. 21 - Norme finali

Titolo I COSTITUZIONE E VIGENZA

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

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

- Per la parte datoriale:
 - Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis: Segretario Comunale con funzioni di Presidente

 - Avv. Lucia Malcontenti Manetti – Responsabile del Servizio 1 – Servizi Interni Generali

 - Dott.ssa Laura Roffarè – Responsabile del Servizio 2 – Servizi Interni Finanziari

 - Arch. Mario Lopomo – Responsabile del Servizio 3 – Servizi tecnici

 - Dott.ssa Cristina Bargelli – Responsabile del Servizio 4 – Servizi alla Persona

- Per la parte sindacale R.S.U.:
 - Sig.ra Lorella Nardoni _____
 - Sig. Marco Baggiani _____
 - Sig. Michele Lulurgas _____
 - Sig. Roberto Frascati _____

- Per le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - Sig.ra Sabrina Tamburini – Rappresentante CGIL FP di Zona

 - Sig.ra Sara Giovannini – Rappresentante UIL FPL

Art. 2 - Vigenza e applicazione

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

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

Art. 3 - Interpretazione Autentica

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

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

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

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 5 - Lavoro Straordinario

1. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022, pari a € 10.755,00 è confermato annualmente. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per incrementare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse a particolari attività ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Le risorse di cui al presente comma non possono costituire economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per aumentare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
3. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni, le parti concordano che il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 150 ore annuali.
4. Le parti si impegnano al rispetto della disciplina di cui al precedente comma ed al progressivo allineamento dell'eccedenza del monte ore entro la data del 31.12.2025.
5. In alternativa alle maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario, i lavoratori, in accordo con il proprio Responsabile possono richiedere i riposi compensativi ed il recupero esclusivamente nei quattro mesi successivi.

Art. 6 - Banca delle ore

1. Decorso il termine di cui all'articolo, comma 4, che precede può essere istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto delle ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 100 ore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
2. Scaduto tale termine si provvede d'ufficio all'azzeramento delle ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate annualmente in accordo con il lavoratore.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario convertite in recupero non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

TITOLO IV

SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'

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

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

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, ovvero, per il maneggio dei valori, al giorno di incasso, nella misura minima e massima giornaliera di € 1 - € 15.
3. La misura dell'indennità è determinata sulla base dei seguenti criteri che incidono ciascuno per il 50 per cento:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attivitàtenuto conto delle pesature riportate in Tabella 2 bis.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
5. Ferme restando le qualificazioni effettuate nel precedente contratto collettivo decentrato delle indennità condizioni lavoro, nonché confermando la relativa disciplina all'art. 15 del CDI 2019/2021, la fascia dell'indennità relativa al peso originato dagli indici è così rideterminata:

Peso delle indennità	Fascia di indennità
1 – 3	€ 1 - 3
4 – 6	€ 4- 6
Maggiore di 6	€ 7 - 10

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del servizio assegnato, con parere vincolante del Segretario Comunale che può esser reso in Conferenza dei Servizi, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati, fino all'importo della somma massima stabilita dal CCNL.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente, sempre a consuntivo e su attestazione della conferenza dei Responsabili, che effettua le idonee parametrizzazioni sulla base delle risorse assegnate in servizio.

Art. 9 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Le indennità di specifiche responsabilità sono attribuite per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano responsabilità, al personale di ciascuna area, che non risulti incaricato di EQ, con importo non superiore a € 3.000 annui lordi per le aree di operatori ed operatori esperti ed istruttori e fino a € 4.000,00 per i funzionari ed EQ.
2. L'attribuzione di tale indennità deve essere preceduta dall'adozione di apposito atto di conferimento di competenza del Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato. L'atto di conferimento deve essere motivato con riferimento alle seguenti fattispecie ed a seguito di verbale di condivisione in conferenza dei responsabili e parere obbligatorio del segretario comunale che può esser reso in Conferenza dei Servizi. Tale verbale viene recepito nei provvedimenti dei Responsabili che attribuiscono la indennità a seguito di redazione di singole schede individuali di valutazione e trasmettono i provvedimenti definitivi in copia definitivamente all'ufficio del personale per l'attribuzione mensile dei compensi. La durata dell'incarico è di norma annuale, salvo revoca.
3. In attuazione dei commi che precedono sono riconosciute le seguenti fattispecie di conferimento di specifiche responsabilità con indicata relativa soglia massima economica, l'esercizio di
 - a) attività di anagrafe, stato civile, urp e ufficio elettorale: massimo € 350,00;
 - b) attività e coordinamento di struttura con un numero minimo di tre risorse umane assegnate specificamente individuata nell'atto di conferimento nella misura massima di € 700,00;

- c) specifiche responsabilità collegate al riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi (esempio abilitazione REN) nella misura massima di € 800,00;
- d) attività che, a seguito di nomina del Responsabile di Servizio, concorre alla formazione delle decisioni con assunzione di funzione di responsabile del procedimento, con formulazione di proposte di atti e/o sottoscrizione di atti di rilevanza esterna, e con sostituzione temporanea (ferie o malattia) del Responsabile del Servizio, nella misura massima di € 1.500,00 a decorrere dal 1.01.2024;
- e) responsabilità di una struttura organizzativa, con attribuzione di funzioni di particolare complessità e/o trasversali oppure con svolgimento di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa nella misura massima di € 700,00;
- f) svolgimento dell'incarico di Vice Segretario con indennità nella misura massima di € 1.200,00
- g) prestazione di attività di comunicazione e informazione in presenza di iscrizione all'albo giornalisti € 600,00
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità tiene conto di tali limiti economici di ente e di area di appartenenza.
 5. Nel decreto di nomina sono specificati i compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.
 6. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata sulla base della complessità giuridica, tecnica ed economica in conferenza dei servizi nella specifica scheda individuale di valutazione.
 8. Per l'annualità in corso il complesso delle indennità di cui trattasi è determinata in € 12.000,00, in adesione a quanto previsto dall'art. 14 del precedente CCDI 2019-2021.
 9. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di assenze causate da motivi specifici.
 10. Le presenti indennità non sono cumulabili economicamente. In eventuale caso viene corrisposto l'indennità più elevata.

Art. 10 - Reperibilità

1. Le parti si riservano di decidere dell'applicazione dell'istituto nella fase della contrattazione decentrata 2024-2026 con conseguente applicazione economica.

TITOLO V PREMIALITA'

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

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è stato approvato dalla Giunta Comunale.
2. La valutazione avviene in funzione della Performance di ente, Performance dell'Area o servizio di appartenenza e della Performance individuale.
3. La disciplina è stabilita nel Regolamento relativo al "Sistema di Valutazione della Performance", deliberato dalla Giunta Comunale n. 22 del 15/03/2018 e come di seguito verrà modificato in adeguamento alla disciplina del nuovo CCNL.

Art. 12 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 16-21 del CCNL 16.11.2022, si rinvia alla disciplina elaborata con delibera di Giunta n. 119 del 7/09/2023 relativa alla graduazione della retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei parametri indicati nell'apposito regolamento come integrato in adeguamento alle nuove soglie minime e massime.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico *ad interim*.

Art. 13 - Compensi aggiuntivi per attività e prestazioni

1. Le parti rinviano per gli incentivi previsti dalle norme di Legge ai criteri e modalità stabilite nelle normative di riferimento compresi i Regolamenti Comunali.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 8.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 10%, nel caso di compensi superiori a euro 16.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20% e nel caso di compensi superiori a euro 24.000,00 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 40%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare il monte delle somme destinate alla retribuzione di risultato complessivo.
4. Tali disposizioni si applicano anche all'Area degli Istruttori.

Art. 14- La Progressione Economica per differenziali stipendiali all'interno delle aree

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa sulla base degli indirizzi annuali alla delegazione. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria ed a cui assegnare i differenziali stipendiali (tabella 1).
3. Il presupposto di partecipazione alla selezione per i "differenziali stipendiali" è che il personale sia stato assunto con contratto a tempo indeterminato nel Comune di Vicchio e che negli ultimi 3 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica tenuto conto eventualmente anche dell'attività lavorativa prestata presso altro ente nel periodo antecedente alla assunzione.
4. Le ulteriori condizioni per la partecipazione alla selezione sono: a) una valutazione triennale media minima di 85 punti su 100; b) l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari con esiti superiori od uguali alla sanzione della multa.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, che viene definita in base alla percentuale ed ai criteri che seguono.
6. Il punteggio è derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale che concorre nella misura di punti 50, l'Esperienza professionale che concorre nella misura di punti 40, le competenze acquisite a seguito di processi formativi che concorrono per i restanti punti 10 (tabella 2).
7. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuita una maggiorazione di punti ulteriore secondo la Tabella allegata.

Art. 15- Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 13 c.6 e 7 del CCNL 16.11.2022 si stabiliscono i pesi percentuali per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree nella allegata Tabella 3 fatta salva la riserva del 50 per cento delle posizioni disponibili nel triennio destinata all'accesso esterno.

2. In caso di passaggio all'area superiore il lavoratore è esonerato dal periodo di prova e conserva le ferie maturate non fruito.

Art. 16 – Performance Individuale, Esperienza professionale e competenze acquisite a seguito di processi formativi

1. La performance individuale è calcolata sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili.

2. L'esperienza professionale è quella maturata nell'Area e correlata alle attività svolte nella declaratoria del profilo professionale riconducibili, in linea generale, alle seguenti due categorie:

a) capacità polifunzionale: partecipazione a gruppi di lavoro, attività di organizzazione e coordinamento di personale, capacità di gestione di relazioni organizzative interne semplici o più complesse, capacità di risolvere problemi e portare a termine compiti, coinvolgimento o titolarità di obiettivi/attività specifiche, responsabilità di istruttoria di procedimenti ai sensi della L.241/1990, responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse, attività che implicano relazioni con gli organi di governo, attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, attività che implicano un elevato livello di autonomia operativa, attività che implicano discrezionalità tecnica e/o amministrativa, partecipazione a commissioni di gara in qualità di componente, attività specialistiche ad elevato grado di esposizione personale, elaborazione di pareri, attività che implicano rapporti con interlocutori esterni anche al settore di appartenenza;

b) abilità applicativa: attività di natura comunicativa, informativa, di confronto interno o esterno, elaborazione proposte di carattere organizzativo, elaborazione di proposte di carattere semplificativo, elaborazione proposte di razionalizzazione di processi e/o attività, presenza di attività eterogenee

all'interno delle proprie competenze, aver acquisito competenze diverse dall'ambito del Servizio di appartenenza.

3. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni svolte e obiettivi e finalizzata ai seguenti scopi:

a) fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

b) favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

4. La formazione è attività di apprendimento svolta presso il comune o presso agenzie formative, di persona o on line, purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

5. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una competenza dei responsabili dei servizi che identificano le competenze necessarie, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni responsabile deve elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione da proporre per l'inserimento nel piano di formazione annuale che viene approvato dalla Giunta comunale ed è l'unico rilevante ai fini degli articoli che precedono sulla progressione in carriera.

TITOLO VI ALTRI ISTITUTI

Art. 17 -Servizio Mensa e Buoni Pasto

1. Il Comune di Vicchio nel proprio assetto organizzativo ha istituito la mensa di servizio; in caso di sospensione del servizio, ex art. 35 del CCNL 16.11.2022, sono attribuibili al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

2. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto. La presente disposizione abroga tutte le precedenti non compatibili.

Art. 18 – Lavoro agile

1. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile per cui è prevista l'adesione volontaria con la sottoscrizione di un apposito accordo scritto, tra il lavoratore ed il Responsabile del Servizio del personale, come da disciplina ai sensi degli artt. 64 - 67 CCNL 16.11.2022 e dell'art. 18 bis del Regolamento uffici e servizi cui si rinvia.

2. Le fasce di contattabilità sono previste dal lunedì al venerdì (ore 8-18) di durata pari a quella lavorativa e quelle di inoperatività (ore 22-06) e non è possibile svolgere in modalità agile il lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro in condizioni di rischio. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi elettronici delle piattaforme.

3. Per sopravvenute esigenze il dipendente può essere richiamato in sede in tempo utile per la ripresa del lavoro ed il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile non può superare le due giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale. Le attività svolgibili in modalità agile sono quelle indicate in tabella 4 e possono essere modificate in ogni momento.

4. Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti e la amministrazione può provvedere a dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

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

Art. 19 - Lavoro da remoto

1. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto con vincolo di tempo ai sensi dell'art. 68, 69 del CCNL del 16.11.2022 presso il domicilio del dipendente e con altre forme di lavoro a distanza (coworking, centri satellite) e sulla base della disciplina di cui all'art. 18 bis del Regolamento uffici e servizi cui si rinvia. In tal caso l'accordo individuale, tra il lavoratore ed il Responsabile del Servizio del personale, su proposta del Responsabile del servizio di competenza, deve definire: a) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità da remoto; b) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; c) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità da remoto.

2. L'amministrazione stabilisce in allegato le attività che possono essere effettuate in lavoro da remoto, concorda i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa e verifica a priori l'idoneità nella fase di avvio oltre che procedere alle verifiche semestrali. L'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a

garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità da remoto. In ogni momento il dipendente può essere richiamato in sede in tempo utile per la ripresa del lavoro ed il ricorso alla prestazione lavorativa deve essere funzionale alle esigenze della amministrazione.

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

TITOLO VII MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 20- Monitoraggio e verifiche

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

Art. 21 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce per quanto disposto i precedenti contratti decentrati e per tutto quanto non disposto si applicano i CCNL del settore. Copia del presente CCDI verrà pubblicata sul sito nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente e lasciata a disposizione per ciascun lavoratore.
2. L'art. 14, 15, 9 e 8 si applicano a decorrere dal 1 gennaio 2024.

Dichiarazione congiunta

1. Per quanto riguarda la parte economica 2023, le parti concordano che l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 di cui alla tabella 5 è conforme alla relazione tecnico finanziaria del 14.12.2023.

Le parti concordano di procedere alla firma del presente contratto oggi **25/01/2024** presso i locali del Comune di Vicchio

TABELLA 1 Differenziali stipendiali

TABELLA 2 Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie per i differenziali

TABELLA 2 bis Criteri per la graduazione delle indennità di condizioni lavoro

TABELLA 3 Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree

TABELLA 4 Lavoro a distanza

TABELLA 5 Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2023

TABELLA 1

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5

Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio-sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio- sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDIT, che ne forma parte integrante e sostanziale.

TABELLA 2 – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie
 - art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	PUNTI	SPECIFICHE
RISULTANZE VALUTAZIONI ANNUALI INDIVIDUALI: Media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	50	Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato assegnando 40 punti se la media del triennio è tra 90-100 punti e 30 punti se la media del triennio è tra 85-89 punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi parametrata secondo i criteri dell'art. 16 CDI	40	Tra due a quattro punti all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza o frazione di anno superiore a sei mesi, del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE sono le competenze acquisite a seguito di processi formativi convalidati dal responsabile o dall'organo di vertice, secondo i criteri dell'art. 16 CDI	10	Il punteggio deriva dall'attinenza e pertinenza dei percorsi valutativi validati e dall'acquisizione della formazione
PUNTI massimi di variazione per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	5	1 punto ulteriore per oltre sette anni di mantenimento della posizione 2 punti ulteriori per oltre otto anni di mantenimento della posizione 3 punti ulteriori per oltre nove anni di mantenimento della posizione

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

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

TABELLA 2 Bis

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico ricoperto:

- a) economo (peso causale 3)
- b) agenti contabili (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
- d) limitato o saltuario maneggio valori (peso causale 0)

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) prestazioni che comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti con effettiva e prolungata attività di front-office, esposizione al rapporto con il pubblico per minimo 3 ore al giorno (peso causale 2)
- b) orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento per eventi eccezionali ed imprevedibili, su richiesta del Responsabile di Servizio, con flessibilità collegata alla natura del servizio da erogare alla comunità, eventualmente anche in giorni festivi (peso causale 5)
- c) prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio, anche con valore storico e artistico (peso causale 3)
- d) prestazioni che comportano stress relazionale per rapporti con utenza in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 3)
- e) prestazioni dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 5)

Le parti concordano che la tabella 2bis punto 2) in combinato disposto con l'art. 8, comma 2 CCDI, va interpretata come segue:

l'indennità può essere collegata solo all'effettivo ricevimento del denaro che deve essere depositato entro la giornata di riscossione

Le parti concordano che i requisiti stabiliti al punto 3) lettera a) sono sussistenti, sulla base di rilievi effettuati nelle annualità precedenti, cumulativamente ed indicativamente nelle seguenti ipotesi:

- 15 giorni – Ufficio Scuola – nel periodo di settembre, giugno ed altri mesi:

-15 giorni – Ufficio Tributi – nel periodo settembre e dicembre di ogni anno;

-30 giorni – URP – tenuto conto della natura delle attività di ciascuna mensilità e della maggior affluenza costante nel periodo

-20 giorni – URP – tenuto conto della natura delle attività di ciascuna mensilità e della maggior affluenza costante nel periodo

La previsione ha finalità semplificatorie ed a seguito di verifica è possibile una modifica migliorativa su proposta del Responsabile di Servizio ratificata in Conferenza dei Responsabili

TABELLA 3

	PUNTI
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	20
Valutazione positiva nella performance individuale negli ultimi tre anni di servizio (superiore al punteggio medio di 85/100)	40
Titolo di studio	20
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	20

Tali criteri e la disciplina di dettaglio della procedura valutativa saranno ulteriormente definiti in apposito regolamento comunale.

A) L'esperienza maturata, tenuto conto della declaratoria dell'art. 18 CDI nella percentuale della tabella che precede sulla base dei seguenti punteggi massimi:

Per il passaggio verso l'area degli Operatori Esperti

	PESO
Da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 10
Da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 15
Da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 20
Oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori o ex categoria A	Punti 25
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	<ul style="list-style-type: none"> ○ Minima: punti 5 ○ Buona: punti 10 ○ Rilevante: punti 15 ○ Elevata: punti 20
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	<ul style="list-style-type: none"> ○ Minima: punti 2 ○ Buona: punti 3 ○ Rilevante: punti 4 ○ Elevata: punti 5

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori

	PESO in PUNTEGGIO

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 20
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 22
Laurea Triennale e oltre 5 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 23
Laurea Magistrale e oltre 5 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 25
Assolvimento obbligo scolastico e da 8 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 5
Assolvimento obbligo scolastico e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 10
Assolvimento obbligo scolastico e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 15
Assolvimento obbligo scolastico e da oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 20
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	<ul style="list-style-type: none"> ○ Minima: punti 5 (8 in presenza solo di obbligo scolastico) ○ Buona: punti 8 (10 in presenza solo di obbligo scolastico) ○ Rilevante: punti 12 (15 in presenza solo di obbligo scolastico) ○ Elevata: punti 15 (20 in presenza solo di obbligo scolastico)
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	<ul style="list-style-type: none"> ○ Minima: punti 2 ○ Buona: punti 5

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rilevante: punti 7 ○ Elevata: punti 10
--	---

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

	PESO
Laurea e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 10
Laurea e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 15
Laurea e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 20
Laurea e oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 25
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 8 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C B	Punti 20
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	Minima: punti 5 (8 in presenza solo di Diploma di scuola secondaria di secondo grado) Buona: punti 8 (10 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado) Rilevante: punti 12 (15 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado) Elevata: punti 15 (20 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado)
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	<ul style="list-style-type: none"> ○ Minima: punti 2 ○ Buona: punti 5 ○ Rilevante: punti 7 ○ Elevata: punti 10

b) Il punteggio relativo al Titolo di Studio sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni:

Per il passaggio verso l'area degli Operatori Esperti

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

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori

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

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

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

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

	PESO

Percorsi formativi certificati attinenti il posto da ricoprire, come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di valutazione	Punti 10
---	----------

Competenze linguistiche:

	PESO
KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco	Punti 0,80
PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco	Punti 1,00
FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco	Punti 1,50
CAE inglese / DALF C1 francese / DELE C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco	Punti 2,00
CPE inglese / DALF C2 francese / DELE C2 spagnolo / Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco	Punti 3,00

Competenze informatiche:

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

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

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

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

TABELLA 4 ATTIVITA' LAVORO A DISTANZA

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

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

TABELLA 5 Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2023

Utilizzo del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 Novembre 2022 anno 2023	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
RISORSE DISPONIBILI	170.296,22
INDENNITÀ DI COMPARTO Art. 33 CCNL 2004	21.500,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Anni precedenti)	46.159,01
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Anno in corso)	
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022 (fuori limite art. 23, comma 2 D.Lgs.75/2017)	6.225,18
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023) (fuori limite art. 23, comma 2 D.Lgs.75/2017)	30.130,32
INDENNITA' TURNO	
INDENNITA' REPERIBILITA'	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	19.500,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 84 CCNL 16/11/2022)	12.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa	
Premi correlati alla performance individuale	
Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle performance / PEG	
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	135.514,51
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	5.500,00
Incentivi correlati alla performance organizzativa, individuale e indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano della performance / PEG	16.000,00
Totale utilizzo Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	21.500,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
Economie straordinario	7.033,61
Compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause legali R.D. 1578/1933	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	5.000,00
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	12.728,56
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	13.807,50
Totale utilizzo Risorse variabili non soggette a limitazione	38.569,67
TOTALE UTILIZZI	195.584,18