



ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' EMILIA CENTRALE
Sede: Modena (MO)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
parte giuridica ed economica anno 2022

Il giorno 28/10/2022 alle ore 12.00 presso la sede operativa di Pievepelago dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Centrale si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valevole per l'anno 2022 del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

ARCH. VALERIO FIORAVANTI	Direttore
GALLI ALESSANDRA	Responsabile Servizio Personale
MUCCI SILVIA	Rappresentante CGIL - Enti Locali
TORRICELLI SABRINA	Rappresentante CISL – Enti Locali

L'Amministrazione dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità-Emilia Centrale e le Organizzazioni Sindacali di Categoria,

Prendono atto

- Che con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 4 del 09/02/2022 avente ad oggetto "Approvazione Revisione della Dotazione Organica dell'Ente, del Piano dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, del Piano Occupazionale 2022 e Ricognizione delle Eccedenze di Personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2022" è stata revisionata la dotazione organica dell'Ente portandola da 30 a 28 unità, di cui 5 part-time;
- Che il Comitato Esecutivo dell'Ente con propria deliberazione n. 33 del 22/05/2017 ha provveduto alla nomina del Direttore nella persona del Arch. Valerio Fioravanti;
- Che con determinazione n. 227 del 11/10/2022 il Direttore ha costituito il Fondo per il miglioramento dell'efficienza e dei servizi Anno 2022;
- Con deliberazione del Comitato Esecutivo n.6 del 09/02/2022 è stato approvato il Piano delle performance 2022;
- Con atto deliberativo del Comitato Esecutivo n.61 del 28/11/2014 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- Che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- Che il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 non è stato ancora sottoscritto;
- Che in data 16/11/2021 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la parte giuridica ed economica per l'anno 2021;
- Che il Comitato Esecutivo con deliberazione n. 65 del 03/10/2022 ha indicato gli indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata e per la costituzione del fondo risorse decentrate per il miglioramento dell'efficienza e dei servizi anno 2022 e ha autorizzato la delegazione di parte trattante a procedere alla contrattazione decentrata per la sola parte economica riferita all'anno 2022;
- Che in data 11/10/2022 è stata definita la preintesa di parte economica per la costituzione del Fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività – Anno 2022 di seguito citato come "risorse decentrate", tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L.2018/2020.

Convengono

di procedere alla contrattazione decentrata integrativa relativa alla parte economica 2022, confermando ed estendendo la parte giuridica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2020, sottoscritto in data 06/08/2019 che qui si riporta.

Premessa

Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato (CCDI) sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e degli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

Le Parti danno atto

- Di quanto stabilito all'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;
- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in accordi decentrati precedenti;
- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al Revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente al Comitato Esecutivo per autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 21.5.2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina per il periodo 01.01.2022 – 31.12.2022 gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale del Comparto Funzioni Locali dipendenti dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Centrale.
2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata annuale disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.

2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01/01/2022 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte della maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione.
4. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni legislative o contrattuali che interessino punti del presente Contratto.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Centrale.
2. Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'ente alla collettività, con l'interesse a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dipendenti.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme che sono previste dal CCNL di comparto secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. 75/2017.
4. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o confronto, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU.

5. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
6. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.
7. Per l'esame di questioni particolari, riguardanti solo determinate categorie o determinati servizi, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i Responsabili dei Servizi interessati, la RSU e le OO.SS.

Articolo 5 - Assemblee e prerogative sindacali

1. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, così come previsto dal CCNL del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto. Le assemblee possono essere convocate a livello di Ente o di Servizio. Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo di 12 ore, considerate a tutti gli effetti orario di servizio. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento dell'assemblea.
2. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione al Servizio Personale almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento.
3. L'Amministrazione, autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare. Sarà cura del Servizio Personale verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee, desumibile da registrazione su badge magnetico di rilevazione personale del dipendente.
4. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNL e normative vigenti. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
5. I Componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono affiggere in appositi spazi, che l'ente avrà cura di individuare in luoghi facilmente accessibili, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e di lavoro.
6. I componenti della RSU sono autorizzati ad utilizzare le strumentazioni informatiche dell'ente esclusivamente per finalità divulgative ed informative dell'attività sindacale, con possibilità di inviare comunicazioni al personale.

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del 21/5/2018 ed è obbligatoria negli enti con più di 300 dipendenti.
2. È facoltà dell'Ente prevederne la costituzione in forma associata con altri Enti o in forma autonoma.

Art. 7 - Formazione

1. In osservanza di quanto previsto dagli art. 49-bis e 49 ter del vigente CCNL, si decidono le seguenti azioni:

- a) si prevede di attivare per l'anno 2022 una quota di almeno l'1% del monte salari al personale destinatario del presente CCNL.
 - b) si decide di affidare ad una commissione interna composta dalla RSU, dal Direttore e dal responsabile delle risorse umane dell'ente, con il compito di programmare e sviluppare le attività formative che riguarderanno tutti i dipendenti, attivando più linee di formazione: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, ed altre misure innovative come disposte dal CCNL all'art. 49 ter punto 4, nonché da altre forme e modalità individuate da apposito regolamento;
 - c) i nuovi assunti devono da subito entrare in uno dei sistemi formativi messi a disposizione dell'ente che ne ha diretta ed esclusiva responsabilità attraverso i responsabili di Servizio;
1. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
 2. Ogni anno, l'Ente convoca le rappresentanze sindacali per attivare il confronto sulla programmazione annuale della formazione.

TITOLO II – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 8 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e da normative specifiche di settore, in particolare il D.Lgs. 66/2003, nonché dalla regolamentazione interna all'Ente, che prevede le seguenti tipologie:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

E' articolato su cinque giorni lavorativi (36 ore) dal lunedì al venerdì, con tre rientri pomeridiani, predefiniti, nelle giornate di lunedì, mercoledì e giovedì:

	Mattino		Pomeriggio	
	Entrata	Uscita	Entrata	uscita
MARTEDI Flessibilità	08:00 07:30 - 9:00	13:30 13:00 - 14:30		
VENERDI' flessibilità	08:00 07:30 - 9:00	13:00 12:30 - 14:00		
LUNEDI-MERCOLEDI- GIOVEDI Flessibilità	08:00 07:30 - 9:00	13:30 13:00 - 14:30	14:30 13:30-15:00	17:30 16:30-18:00






SERVIZIO TECNICO-AMBIENTALE

L'orario è articolato su due settimane per complessive 72 ore, suddivise su 11 giornate, dal lunedì al sabato (sabato alternato) con due rientri:

	Mattino		Pomeriggio	
	Entrata	Uscita	Entrata	uscita
MARTEDI GIOVEDI VENERDI Flessibilità	08:00 07:30 09:00	13:30 13:00 - 14:30		
SABATO (alternato) flessibilità	08:00 07:30 -09:00	13:00 12:30 - 14:00		
LUNEDI-MERCOLEDI Flessibilità	08:00 07:30 - 09:00	13:30 13:00 - 14:30	14:30 13:30 - 15:00	17:30 16:30 - 18:00

Il Servizio di Vigilanza effettuato dalle Guardie Parco viene svolto con turni e l'orario di lavoro è articolato su sei giorni lavorativi alla settimana e con sei ore lavorative al giorno. Gli orari e i turni sono stabiliti dal Responsabile del Servizio.

Art. 9 - Flessibilità oraria

1. Nei termini dell'art. 27 del CCNL del 21/05/2018, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, ad esclusione del personale di vigilanza – guardiaparco che deve rispettare le turnazioni assegnate.
2. Il dipendente nell'arco della giornata lavorativa può avvalersi della flessibilità sia in entrata che in uscita e l'eventuale debito/credito orario deve essere recuperato/smaltito nell'ambito dello stesso mese di maturazione, o nel mese successivo. Il monte ore di flessibilità accumulabile e recuperabile mensilmente è pari a 5 ore.
3. Eventuali autorizzazioni in deroga o comunque ampliative del suddetto orario, che possono avere implicazioni e/o ricadute sui servizi erogati ai cittadini – utenti dovranno essere preventivamente valutate dal Responsabile del Servizio, di concerto con i competenti Organi dell'Amministrazione.

Art.10 - Straordinario

1. Lo straordinario, non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni altrimenti non gestibili.
2. Nel corso di ogni anno il dipendente non potrà accumulare più di 30 ore di straordinario.
3. Le ore di straordinario accantonate potranno essere recuperate anche a giornate intere.
4. Alle OO.SS. di categoria sarà consegnato annualmente, la situazione dettagliata delle prestazioni straordinarie effettuate nel precedente anno, anche al fine di individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva riduzione.
5. L'Ente inoltre comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
6. L'Ente si impegna a fornire ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, dandone copia alle OO.SS di categoria.

Art.11 - Telelavoro

1. L'amministrazione si impegna ad individuare il piano generale per l'utilizzo del telelavoro, ai sensi del regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n.70 in attuazione dell'art. 4 comma 3 della legge 16 giugno 1998 n.191.
2. Per quanto riguarda il Telelavoro si rimanda al Regolamento dell'Ente in materia approvato con deliberazione n. 75 del 21/12/2017, ed al Piano del Telelavoro biennale approvato di volta in volta.

Art.12 – LAVORO AGILE (SMART WORKING)

1. Con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 39 del 12/06/2020 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dello smart working e con deliberazione n. 32 del 22/04/2022 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024;
2. Per l'attuazione del POLA e nel rispetto del Regolamento vigente sono stati firmati accordi individuali con i dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

3. L'Ente si impegna a mantenere la validità degli accordi individuali, diminuendo le giornate di attività di Smart, in ottemperanza al Decreto Legge n. 127/2021.

Art. 13 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro Benessere Organizzativo

1. L'Ente ha concluso nel 2021 il percorso legato all'analisi di clima interna, iniziata nel 2018 con la somministrazione dei questionari. A causa della pandemia i tempi si sono allungati, ma ad ottobre 2021 si è svolta un'importante attività di team building (con il supporto tecnico ed organizzativo di Lively HR) che ha concluso anche la fase di miglioramento continuo.
2. Nel corso del 2022 è stato fatto un percorso formativo e di autovalutazione incentrato sulle Posizioni Organizzative e il Direttore ed è stata attivata una fase formativa rivolta a tutti i dipendenti attraverso l'adesione al progetto "Syllabus" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
3. Entro la fine del 2022 è previsto l'inizio di una nuova Analisi di Clima interno attraverso la compilazione di questionari online;
4. Per quanto riguarda la conciliazione tempi di vita e di lavoro è a disposizione un'ampia flessibilità oraria, oltre alla possibilità di usufruire dello strumento dello Smart Working.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 14 - Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie di inquadramento professionale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Per differenti condizioni di lavoro possono essere riconosciute diverse tipologie di indennità.
7. 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 dirigente/responsabile.
8. 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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati ad incremento del fondo.

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro

(Art. 70 bis del CCNL 21.5.2018)

1. L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.

2. A seguito delle dovute valutazioni, attestate dal Responsabile per la Sicurezza, non si riscontrano situazioni collegabili a condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività esposte a rischi che possano rappresentare pericolo o danno per la salute, l'indennità è quindi riconosciuta per attività disagiate (servizio vigilanza) e maneggio valori.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di presenza e di effettivo svolgimento delle attività.
4. Il Responsabile del Servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
6. Le parti, considerato il contesto organizzativo e dimensionale dell'ente, gli specifici ambiti di attività e l'incidenza di tali criteri sull'organizzazione dei servizi, hanno definito di seguito modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

A) Attività connesse al maneggio di valori

I lavoratori e le lavoratrici impiegati, in via continuativa in attività che comportino il maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili dell'ente con atto formale ai sensi del vigente Regolamento di contabilità e non titolari di P.O., viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00;
- L'ammontare dell'indennità non può essere superiore all'ammontare del denaro movimentato dall'agente contabile;
- I giorni da considerare sono quelli effettivi di movimentazione/incasso del denaro da rendicontare;
- L'agente contabile rende il conto sulla base dei modelli di legge al Servizio finanziario e all'organo di revisione contabile.

L'indennità viene graduata sulla base dei valori mensili movimentati, come segue:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiato compreso tra € 1.000,00 e € 10.000,00;
- Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile compreso fra € 10.001,00 e € 30.000,00;
- Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati uguale o superiore a € 30.001,00.

Gli incassi avvenuti tramite POS non danno diritto a percepire tale indennità.

L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3 del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di presenza e di effettivo svolgimento delle attività collegate al maneggio valori (vendita tesserini funghi e mirtili, vendita gadgets e vendita biglietti Salita ai Sassi di Roccamalatina). Discorso diverso vale per l'economo dell'Ente, per il quale l'indennità viene calcolata solamente sui giorni di effettiva presenza.

L'indennità viene erogata a consuntivo sulla base della base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile.

B) Attività con condizioni di disagio

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in via continuativa in attività di vigilanza, per la persistenza di oggettive condizioni di disagio, (attività rese all'esterno in particolari condizioni atmosferiche e in condizioni sfavorevoli di orario), tali da condizionare il benessere extralavorativo, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono

risultare rilevanti per le condizioni sostanziali, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00;

Il valore dell'indennità giornaliera è stabilita in € 1.

Tale indennità viene erogata per i giorni di effettivo servizio prestato in condizioni disagiate, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa. I giorni da considerare sono quelli effettivi di attività e presenza.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile. Per i dipendenti a tempo determinato l'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo al termine del servizio.

C) Attività con condizioni di disagio – Operai

Ai lavoratori e le lavoratrici che svolgono l'attività di operaio, per attività rese in oggettive condizioni di disagio e che comportino la manutenzione ordinaria e straordinaria di beni mobili ed immobili di proprietà dell'Ente o in gestione allo stesso (attività rese all'esterno con particolari condizioni meteorologiche o comunque in particolari situazioni di emergenza e in condizioni sfavorevoli di orario), tali da condizionare il benessere extralavorativo, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00;

Il valore dell'indennità giornaliera è stabilita in € 1.

Tale indennità viene erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nelle condizioni prescritte sopra, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa. I giorni da considerare sono quelli effettivi di attività a tali condizioni.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile. Per i dipendenti a tempo determinato l'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo al termine del servizio.

Art. 16 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuita al personale valutato positivamente;
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
4. La misura della maggiorazione è determinata ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 8% arrotondata all'unità.
5. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari 80/100 (o altra misura in uso nell'Ente). In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione

- b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
- c. anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 17 - Fruizione dei permessi

1. Ferie- Ferie solidali (Art.28 e 30 del CCNL 2018)

l'Istituto delle ferie resta confermato come fruibile e giorni interi, salvo il caso del piano di smaltimento ferie debitamente autorizzato dal Direttore dell'Ente.

Il Ccnl ribadisce il principio della irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie.

Confermati:

- a) il numero delle ferie spettanti rispetto ai giorni lavorativi settimanali e la riduzione di due giorni di ferie per i primi tre anni di servizio.
- b) i termini di fruizione delle ferie residue, che di norma dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, con le seguenti deroghe:
 - entro il 30 aprile dell'anno successivo per motivate esigenze di carattere personale;
 - entro il 30 giugno dell'anno successivo per indifferibili esigenze di servizio
- c) il diritto, se richiesto ad almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre
- d) sospensione delle ferie già in godimento per lutto di famiglia, oltre a quelle già previste per ricovero ospedaliero o malattia superiore a 3 giorni.

Si introduce la possibilità di Ferie e Riposi Solidali, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le 4 giornate di riposo per festività sopresse oltre a quelle eccedenti le 4 settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire.

2. Particolari motivi personali o familiari (Art.32 Ccnl 2018)

Al dipendente sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio n.18 ore annue di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari.

Inoltre:

- la durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora;
- il permesso può essere frazionato a minuti per la parte successiva alla prima ora.

3. Concorsi/Esami Art.31, comma 1 alinea 1 Ccnl 2018

Confermati n. 8 giorni annuali, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

4. Lutto Art.31, comma 1 alinea 2 Ccnl 2018

Confermati 3 giorni massimi per evento da fruire, anche non consecutivi, entro 7 giorni dalla data del decesso. Sono riconosciuti al coniuge, ai parenti entro il II grado, agli affini entro il I grado, al convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016.

5. Matrimonio Art. 31, comma 2 Ccnl 2018

Confermati 15 giorni consecutivi, da fruire entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

6. Legge 104/1992 Art 33, comma 1 Ccnl 2018

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, chi fruito di permessi ex art.33 comma 3 della L.104/92 comunica all'inizio di ogni mese una programmazione mensile dei giorni di cui intende assentarsi.

In caso di necessità e urgenze comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

7. Altri permessi previsti da specifiche leggi Art.33, comma 4 Ccnl 2018

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, coloro che hanno diritto a fruire di permessi per donazione del sangue e Midollo Osseo, di "permessi

4
ekw
R
SH

per grave infermità di parente" (art 4, c.1 L.53/2000), di congedi per cure per dipendente invalido, comunicano l'assenza con un preavviso di 3 giorni, salvo il caso di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

8. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari Art. 32 CCNL 2018

Ai dipendenti, sono concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Tali permessi: a) non riducono le ferie; b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore; f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

9. Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o diagnostica Art.35 CCNL 2018

Vengono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia a ore che a giorni nella misura massima di 18 ore annuali.

Tali permessi (art.35 Ccnl 2018) sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del comporta-
to e del regime economico, sono incompatibili con l'utilizzo nella stessa giornata di altre tipologie di permessi fruibili ad ore previsti dalla legge, dal vigente Ccnl, dal presente CCDI nonché i riposi compensativi accantonati in banca ore e non.

L'assenza deve essere comunicata con un preavviso di 3 giorni, salvo il caso di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

Per di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di permesso vengono riproporzionate.

10. Permessi brevi a recupero Art.33 bis CCNL 2018

Le ore non lavorate a causa di permessi brevi a recupero, per un massimo di 36 ore annue, autorizzate dal dirigente/ responsabile, devono essere recuperate entro il mese successivo pena la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive, e vanno richiesti entro 1 ora dall'inizio della giornata lavorativa.

11. Permessi per personale a tempo determinato Art.51 e 45 CCNL 2018

Si confermano i 15 giorni annuali di permessi non retribuiti per motivate esigenze, il permesso retribuito per matrimonio, i permessi per i donatori di sangue e midollo osseo nonché i permessi per grave infermità di parente, per tutti i dipendenti a tempo determinato.

Nel caso di rapporto di lavoro superiore a 6 mesi, comprensivi delle eventuali proroghe, sono riconosciuti inoltre:

-i permessi per motivi personali o famigliari- lutto – esami o concorsi – visite specialistiche – esami e prestazioni diagnostiche, nei termini e nelle modalità del personale a tempo indeterminato, ovviamente riproporzionati in relazione alla durata temporale del contratto sottoscritto.

- i permessi di studio concessi nella misura massima individuale di 150 ore, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento del contratto stipulato.

Art. 18 - Mensa

1. La normativa contrattuale vigente in materia di servizio mensa e dei buoni pasto per i dipendenti è regolamentata dagli art. 45 e 46 del Ccnl 14.09.2000 e art. 13 del Ccnl 09.05.2006 del Comparto Regioni e Autonomie Locali e dall'Art.1 comma 16 e 17 della Legge n°190 del 23/12/2014.
2. L'Ente ha adottato il buono pasto elettronico del valore nominale di € 7,00 fruibile presso gli esercizi convenzionati con la Società che emette il buono elettronico.
3. Il Buono pasto spetta a tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, alle seguenti condizioni:
 - Il buono pasto è erogato qualora l'attività lavorativa venga prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti.
 - La prestazione lavorativa non dovrà essere complessivamente inferiore a 6 ore giornaliere ed il periodo di rientro dovrà essere pari o superiore alle due ore.
 - La mancata effettuazione della timbratura non dà diritto al buono pasto.

Art.19 - Salute e Sicurezza

1. Negli incontri con le OO.SS. 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.

Art. 20 - Previdenza complementare

1. Sono state attivate tutte le iniziative formative necessarie in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 21 - Welfare integrativo

1. I dipendenti dell'Ente possono usufruire dei buoni pasto anche fuori dall'orario e dalle giornate di lavoro. I buoni pasto accumulati e non utilizzati sono di libera utilizzazione.
2. I risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati ai dipendenti in smart working nel periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19 nel corso del 2021, quantificati in Euro 1.791,00 andranno a finanziare attività di Team Building per tutti i dipendenti dell'Ente nel corso del 2022;
3. L'Ente valuterà la possibilità di attivare politiche di welfare integrativo oltre a quelle già adottate.

CAPO II – DEFINIZIONE PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2022

Art. 22 - Progressioni economiche orizzontali

1. Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali si rimanda ad apposito regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, approvato con delibera del Comitato Esecutivo n. 52 del 26/07/2019.
2. In base al regolamento di cui sopra, si stabilisce che l'importo complessivo delle risorse da destinare alle progressioni economiche per l'anno 2022 è di €. 2.000,00, oltre ai resti di ciascuna categoria dell'anno precedente.

Art. 23 - Sistema valutazione della performance e produttività

1. Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance e la produttività si rimanda ad apposito regolamento adottato dall'Ente.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a €. 3.000,00 annui lordi.
2. Per l'anno 2022 viene destinata per l'indennità per specifiche responsabilità una somma complessiva di € 2.000,00

Art. 25 - Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Per l'anno 2022 è stato approvato il Fondo risorse decentrate come segue:

FONTE	DESCRIZIONE	2021
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	18.451,00
Art. 67 comma 1	0,2% Monte salari 2001	-
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	-
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. o)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	1.000,00

Art. 67 comma 5 lett. a)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	7.449,00
	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	26.900,00
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	915,00
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	501,00
	TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.416,00
	TOTALE RISORSE STABILI	28.316,00
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	1.099,00
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	3.000,00
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	4.099,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	1.010,00
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	2.006,00
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	952,00
Art. 113 DLgs 50/2016	Quote incentivi per funzioni tecniche	6.000,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	9.968,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	14.067,00

4

over

AB

SP

TOTALE FONDO 2021	42.383,00
Di cui assoggettati a limite 2016	30.999,00
Spesa per posizioni organizzative	81.300,00
LIMITE SALARIO ACCESSORIO 2021 con P.O.	112.299,00 €
LIMITE SALARIO ACCESSORIO 2016 con P.O.	112.449,00 €
Riduzione per superamento limite 2016	-
FONDO DA APPROVARE	42.383,00

Art. 26 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1 del CCNL 2016-2018;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme. Annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

SOMME NON DISPONIBILI (art. 68 comma 1)	
<u>Progressioni orizzontali</u>	17.228,00
<u>Indennità di comparto</u>	6.494,00
	23.722,00
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE	12.661,00

Art. 27 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata alla performance su obiettivi strategici individuati nel PEG e nel Piano delle Performance.

Art.28 - Criteri per la distribuzione delle risorse per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi per l'anno 2022.

1. Il riconoscimento del compenso in esame è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati previo processo periodico di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
3. L'incentivo in esame è diretto a realizzare il miglioramento organizzativo dei servizi dell'Ente con particolare riferimento ai progetti e agli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2022.
4. In questa fase sempre in evoluzione, si è cercato di individuare per ogni Servizio, degli obiettivi strategici, oltre alle mansioni già evidenziate nella determinazione N. 86/2022.
5. Per il 2022, si è cercato di individuare per ogni Servizio, degli obiettivi strategici, oltre a progetti di mantenimento; pertanto ogni Responsabile verrà valutato in funzione dell'obiettivo sotto specificato, secondo quanto previsto da "Criteri per l'istituzione e graduazione delle Posizioni Organizzative", approvati con deliberazione del Comitato Esecutivo N. 39 del 17/05/2019. La valutazione del risultato degli incaricati, da parte del Nucleo di Valutazione, sarà la risultante di due distinte valutazioni per un complessivo di 100 punti:
 - raggiungimento degli obiettivi (60 punti);
 - comportamento organizzativo (40 punti).
6. Nel comportamento organizzativo verranno valutate attentamente le competenze e la capacità di risolvere i problemi, la capacità di organizzare risorse umane, la predisposizione alla collaborazione con altri servizi, secondo i seguenti fattori:
 - a) Motivazione e valutazione collaboratori
 - b) Promozione e gestione del cambiamento
 - c) Collaboratività e flessibilità per il raggiungimento di obiettivi assegnati
 - d) Puntualità e precisione delle prestazioni
 - e) Qualità delle relazioni esterne al Servizio
7. La valutazione dei dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa verrà effettuata dai Responsabili del relativo servizio, con la stessa metodologia, sarà la risultante di due distinte valutazioni per un complessivo di 100 punti:
 - raggiungimento degli obiettivi (50 punti);
 - comportamento organizzativo (50 punti).utilizzando i seguenti fattori:
 - a) Autonomia propositiva e gestionale
 - b) Promozione e gestione del cambiamento
 - c) Collaboratività e flessibilità per il raggiungimento di obiettivi assegnati
 - d) Puntualità e precisione delle prestazioni
 - e) Qualità delle relazioni esterne al Servizio.
8. La pesatura e le risorse degli obiettivi saranno assegnate ad ogni servizio dal Direttore dell'Ente.

clw.

Al

St

4

9. Le risorse per la produttività 2022 verranno distribuite sia al personale a tempo indeterminato che a tempo determinato in base al periodo di servizio prestato da questi ultimi (almeno sei mesi di lavoro) e in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
10. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL del 21/05/2018, sono state predisposte risorse variabili:
 - a) Per max l'1,2% del monte salari 1997 (art. 67, comma 4);
 - b) Per il conseguimento degli obiettivi PEG (art. 67, comma 5);
 - c) Per risparmi da Fondo anno precedente;
 - d) Per risparmi da lavoro straordinario anno precedente;
 - e) Per sponsorizzazioni, accordi, collaborazioni ecc...

Art. 29 Incentivi per le funzioni tecniche

1. Per quanto riguarda gli incentivi per le funzioni tecniche si rimanda all'apposito Regolamento per la costituzione del Fondo incentivi funzioni tecniche approvato con delibera del Comitato Esecutivo n. 56 del 14/09/2020.
2. In base al Regolamento di cui sopra, verrà costituito il fondo come previsto dall'art 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e modificato dall'art 76 del Decreto Legislativo 19 aprile 2017 n. 56.

Art. 30 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni contrattuali dei CC.CC.NN.LL. attualmente vigenti.

Pievepelago 28/10/2022

Per l'Amministrazione:

Valeo Plu
Alessandro Gola

Per le Organizzazioni Sindacali:

Stefano
Simone