



COMUNE DI TICINETO
(Provincia di Alessandria)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO, PARTE NORMATIVA
(Artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 16 novembre 2022)

L'anno 2023, il giorno SEI del mese di DICEMBRE, alle ore 14:30 nella residenza del Comune,

T R A

- la delegazione dell'Amministrazione Comunale composta da:
D.ssa Maria Luisa Di Maria Segretario Comunale

E

- la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:
Sig. Stornini Ernestino in rappresentanza della csa
Sig.ra Nicola Rossana in rappresentanza RSU

Visto gli artt.7 e 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro, funzioni locali. stipulato in data 16 novembre 2022;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 59 in data 16.11.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale l'ente ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;

Atteso che:

- In data 8.11.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte normativa in applicazione di quanto disposto dal CCNL, funzioni locali, sottoscritto il 16.11.2022.
- Con DGC n. 59 dell'8.11.2023 è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo definitivo di cui trattasi.

Dato atto:

Che in data 12.04.2019, con il contratto decentrato triennio 2018/2020, sono stati approvati i criteri e le schede per la determinazione dei sistemi di valutazione della performance.

Che rimangono confermati i criteri di misurazione della retribuzione di posizione del personale titolare di EQ oggetto di confronto in data 5.04.2019.

**SI APPROVA IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO:**

INDICE CONTRATTO DECENTRATO

TITOLO I – Disposizioni generali
Art. 1 - Oggetto e obiettivi
Art. 2 - Ambito di applicazione
Art. 3 – Durata – Revisione
TITOLO II – Risorse decentrate
Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale
Art. 7- Progressioni economiche all'interno delle aree
Art. 8 – Progressioni tra aree
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità
Art. 11 – Trattamenti accessori che specifiche leggi rinviino alla contrattazione decentrata
Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di E.Q.
Art. 13 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi
Art.14 - Welfare integrativo
TITOLO III– Disposizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 15 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
TITOLO IV – Ulteriori disposizioni in materia di personale
Art. 16 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale
Art. 17 – Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 18 - Lavoro straordinario
Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
Art. 20 – Lavoro somministrato
TITOLO V – Disposizioni finali
Art. 21 - Norme finali.

ALLEGATO A): CRITERI DI MISURAZIONE DELLA CAPACITA' PROFESSIONALE
ALLEGATO B): SCHEDA DI MISURAZIONE DELLA CAPACITA' PROFESSIONALE
per la progressione orizzontale

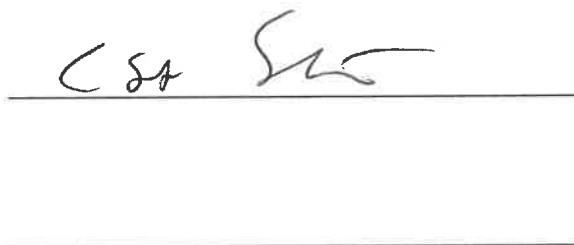


Letto, approvato e sottoscritto.

p. L'ENTE



p. LE OO.SS.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ticineto con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo, relativamente agli istituti di seguito normati.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.01.2021 al 31.12.2023.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

(art 7, comma 4, lettera a del CCNL 2019/2021)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
 - indennità di rischio;
 - indennità di turno
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 gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019/2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.



Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance (art 7, comma 4, lettera b del CCNL 2019/2021)

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 80 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti fissi 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 del fondo, risorse variabili, venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi nonché al finanziamento di uno o più obiettivi definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente, oggettivamente misurabili.

5. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale privo di posizione organizzativa.

6. Le risorse dedicate alla sua incentivazione vengono ripartite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale appartenente all'area dei funzionari e con qualifica di EQ) definendo una quota base differenziata per categoria con il seguente metodo di calcolo:

Calcolo della quota base di premio correlato alla performance organizzativa per ciascun dipendente dell'Ente:

n. totale dipendenti dell'ente area degli operatori esperti * 100 (differenziale per categoria) = a

n. totale dipendenti dell'ente area degli istruttori * 145 (differenziale per categoria) = b

n. totale dipendenti dell'ente area dei funzionari * 170 (differenziale per categoria) = c

Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$\text{Tot Risorse della performance organizzativa} = X$$
$$a+b+c$$

La quota base per il personale di ciascuna categoria viene individuato secondo quanto segue:

quota base del personale dell'area degli operatori esperti = $X*100$

quota base del personale dell'area istruttori = $X*145$

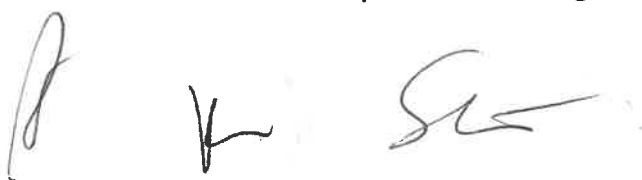
quota base del personale dell'area funzionari = $X*170$

7. Al fine del riconoscimento del premio connesso alla performance, la quota base del premio, come sopra calcolato, viene riproporzionata in base al valore finale raggiunto e misurato attraverso il sistema di misurazione della Performance.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2019/2021)

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti sono stabilite dal sistema di valutazione della performance vigente nel Comune di Ticineto.



2. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2022 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

Tale maggiorazione sarà destinata al 10% dei dipendenti, a prescindere dall'area giuridica ed economica di appartenenza, con un minimo di due unità.

3. La maggiorazione è assegnata ai dipendenti che hanno ottenuto la valutazione più alta della performance individuale per l'anno di riferimento.

In caso di parità di valutazione, il premio è assegnato al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nella media aritmetica della valutazione dell'ultimo triennio; in subordine al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

4. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Art.7

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art 7, comma 4, lettera c del CCNL 2019/2021)

1. A norma dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel Fondo risorse decentrate, per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

2. Le decisioni in merito all'attivazione della procedura per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" è assunta dalla Giunta Comune in sede di definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata di parte economica

3. Tenuto conto delle risorse disponibili, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene definito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale.

4. Il personale interessato deve essere dipendente del comune di Ticineto, a tempo indeterminato e non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni di servizio. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

5. Per il riconoscimento dei "differenziali stipendiali", verranno considerati gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nonché l'esperienza 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.



Ai fini dell'attribuzione dei punteggi il punteggio acquisito nella scheda di valutazione della Performance ed il punteggio acquisito nella valutazione "dell'esperienza maturata" saranno ponderati secondo il peso di seguito specificato:

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO RAGGIUNTO	PESO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
A) Risultati conseguiti nel triennio precedente Media dei punteggi conseguiti nel triennio precedente.		70%	
B) Valutazione della esperienza professionale La valutazione è attribuita sulla base dei criteri di cui alla tabella allegata al presente accordo sotto la lettera A) confluita nella scheda sotto la lettera B) già approvati con l'accordo decentrato parte normativa il 12.04.2019		30%	

Il punteggio finale della valutazione di ciascun dipendente sarà dato, pertanto dal risultato della seguente formula:

punteggio Sezione A ponderato + punteggio Sezione B ponderato.

7. Qualora si verificchino casi di pari merito, la progressione economica verrà assegnata:

- Al dipendente che ha maturato il requisito dei tre anni nel comune di Ticineto;

In caso di ulteriore pari merito

- Al dipendente che non proviene da progressione verticale;

In caso di ulteriore pari merito:

- Al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale;

In caso di ulteriore pari merito:

- Al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nell'anno precedente;

In caso di ulteriore pari merito:

- Al dipendente con la maggiore anzianità servizio assoluta.

8. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui ai commi precedenti.

9. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima area;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

Art. 8

Progressioni tra aree

(art 15 del CCNL 2019/2021)

Si rinvia alla normativa di settore e a quanto disciplinato nel CCNL 2019/2021 art. 15 e nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis, CCNL 2018 e 84 bis del CCNL 2019/2021)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e disagio.
2. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:

a. Rischio

Per le attività che comportano continua e diretta esposizione al rischio pregiudizievole per la salute e l'integrità personale. A titolo esemplificativo rientrano in tale attività l'utilizzo di materiali quali: agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi e a conduzione rischiosa, utilizzo di automezzi atti a determinare lesioni, svolgimento di prestazioni di attività in condizioni particolarmente insalubri di natura tossica.

b. Disagio

Si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

A titolo esemplificato e non esaustivo le parti individuano le seguenti attività disagiate:

- ✓ Attività di scuolabus.

Al personale coinvolto per ciascuna attività verrà corrisposta una indennità giornaliera di **euro 1,00**.

c. attività maneggio valore

All'economo comunale compete un'indennità pari ad **euro 500,00** annui lordi.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del funzionario di EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

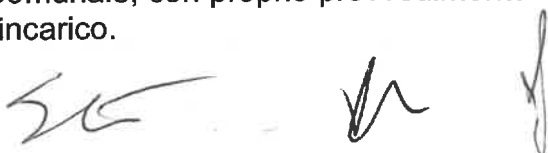
Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e all'ufficio ragioneria.

4. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previsto al comma 2 possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.

Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 del CCNL 2019/2021)

1. Le attività ed i processi che danno luogo al conferimento di incarichi per specifiche responsabilità sono quelli individuati al comma 1 dell'art 84 del CCnl 2019/2022.
2. Il responsabile di E.Q., entro il mese di febbraio di ogni anno, sentito il Segretario Comunale, con proprio provvedimento motivato individua il/i dipendente/i cui attribuire l'incarico.



3. Il provvedimento di nomina deve contenere anche la misura del compenso che va graduato sulla base dei criteri e punteggi di seguito specificati:

criterio	descrizione	punteggio
Complessità gestionale e relazionale	Valuta il numero di personale gestito e il tipo di relazioni intrattenute quali prevalentemente con utenti interni e/o esterni, con tipologia omogenea/eterogenea di utenti esterni	Sino ad un massimo di 250
Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità	Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi (distinguendo se trattasi di procedimenti non ripetitivi o ripetitivi, di rapporti inter-organici con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente) e il rilievo esterno o interno. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica considerando anche i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività è prevalentemente diversa e non definibile oltre al rilievo interno o esterno	Sino ad un massimo di 350
Livello di autonomia	- Un livello massimo nel caso in cui il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente; - Un livello intermedio nel caso in cui il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; - Livello minimo nel caso di svolgimento di incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile della struttura di riferimento.	Sino ad un massimo di 250
Rilevanza strategica della posizione di lavoro	Anche in relazione ai programmi progetti dell'amministrazione	Sino ad un massimo di 150

3. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurate in relazione alla tipologia di incarico legato ai criteri sopra indicati, come di seguito specificati:

- Sino a 500 punti indennità da euro 500,00 ad euro 1.500,00
- Sino a 650 punti indennità da euro 1501,00 ad euro 2.000,00
- Sino a 850 punti indennità da euro 2.001,00 ad euro 2500,00
- Oltre 900 punti indennità pari ad euro 3.000,00.

4. Il budget annuale per ciascun settore ai fini dell'individuazione delle specifiche responsabilità è definito in sede di conferenza delle E.Q., tenuto conto delle risorse disponibili.

5. L'importo attribuito ai sensi del precedente comma è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato attribuito per un periodo inferiore all'anno qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo inferiore all'anno.

6. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile del Servizio a cui afferiscono le attività.

7. Al personale non incaricato di E.Q. ed inquadrato nell'area funzionari e/o istruttori, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2, rivestente la qualifica di ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale compete un'indennità per specifiche responsabilità di **euro 350,00** annui lordi;

8. Al personale privo di incarico di E.Q. ed inquadrato nell'area funzionari e/o istruttori, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2, rivestente la qualifica di:

a) addetti all'attività di front office;

b) addetto alla formazione professionale;

c) preposto ai sensi dell'art. 18, c. 1, lett. b-bis del D.Lgs. 81/2008 e smi;

è riconosciuta un'indennità di **€ 300,00** annui lordi, potrà essere riconosciuta altresì al lavoratore, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 3.

9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

Art. 11

Trattamenti accessori che specifiche leggi rinviano alla contrattazione decentrata
(art. 7, comma 4, lettera g del CCNL 2019/2021)

Si rinvia a quanto disciplinato dall'art. 13 del contratto collettivo decentrato di ente del 18/12/2020.

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 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di EQ
(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)

1. I criteri generali di determinazione della retribuzione di posizione dei titolari di E.Q. sono stati già oggetto di confronto in data 5.04.2019 con la parte sindacale mentre con il contratto decentrato triennio 2018/2020, sono stati approvati i criteri e le schede per la determinazione dei sistemi di valutazione della performance.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale ed organizzativa).

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.



Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Il valore massimo in termini percentuali della retribuzione di risultato è stabilita dalla Giunta Comunale nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75

Art. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 20, comma 1, lett. h, CCNL 2019/2021)

1. Al personale dipendente incaricato di E.Q. competono in aggiunta all'indennità di risultato gli ulteriori compensi previsti dalla lettera h) dell'art. 20 CCNL del 16 novembre 2022.
- 2.
3. Le parti si riservano comunque di rimodulare il presente articolo in presenza di nuovi disposizioni normative o di pareri che modificano i criteri sopra enunciati.

Art. 14

Welfare integrativo

(art. 82, comma 2 CCNL 2022)

Stante l'esiguità delle risorse decentrate, nonché dell'indisponibilità di risorse di bilancio, non sono previste risorse per welfare integrativo.

TITOLO III DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lettera m del CCNL 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.



TITOLO IV ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE

Art. 16

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

(art. 53, CCNL 2017/2019)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Stante l'attuale dotazione organica di personale il contingente è elevato al 50% al fine di garantire l'applicazione dell'istituto in parola.

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 36 CCNL 2019/2021)

Si confermano le disposizioni vigenti.

Art. 18

Lavoro straordinario

(art 7, comma 4, lettera s del CCNL 2022)

Il lavoro straordinario va effettuato nei limiti dell'art. 14, c.4 del CCNL dell'1.4.1999, ed è preventivamente autorizzato dal responsabile di E.Q.

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

(art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2016/2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma promuoverà opportuni percorsi di formazione e riqualificazione compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Art. 20

Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgono attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.



TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Art 21 Norme Finali

Le norme contenute nel presente Accordo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia disciplinate nei precedenti Contratti decentrati, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.



CRITERI DI MISURAZIONE DELLA CAPACITA' PROFESSIONALE

<i>Parametro</i>
1) <u>Capacità operativa</u> Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.
2) <u>Organizzazione del proprio lavoro</u> Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse per Eseguiare i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.
3) <u>Disponibilità ai rapporti con gli utenti</u> Capacità di interagire in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.
4) <u>Capacità di adattamento operativo</u> Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui. Adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità.
5) <u>Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</u> Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze
6) <u>Soluzione dei problemi</u> Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative
7) <u>Predisposizione atti, documenti ed elaborati</u> Capacità di stilare atti, documenti ed elaborati.
8) <u>Disponibilità ad attività non predeterminate</u> Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, intraprendendo funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.
9) <u>Organizzazione e gestione delle risorse</u> Capacità di organizzare le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse e stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.
10) <u>Cooperazione ed integrazione</u> Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (art 5 del CCNL enti Locali 321/03/1999)

ANNO XXXXXXXXXX

Servizio XXXXXXXXXX

Dipendente XXXXXXXXXXXX - Categoria XXXXXXXXXX, posizione economica XXXXX

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio massimo</i>	<i>Punteggio Attribuito</i>
1) <u>Capacità operativa</u> Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti. (punteggio attribuibile da 1 a 10)	10	
2) <u>Organizzazione del proprio lavoro</u> Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse per Eseguire i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità. (da 1 a 10)	10	
3) <u>Disponibilità ai rapporti con gli utenti</u> Capacità di interagire in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori. (da 1 a 10)	10	
4) <u>Capacità di adattamento operativo</u> Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui. Adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità. (da 1 a 10)	10	
5) <u>Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</u> Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze (da 1 a 10)	10	
6) <u>Soluzione dei problemi</u> Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative (da 1 a 10)	10	
7) <u>Predisposizione atti, documenti ed elaborati</u> Capacità di stilare atti, documenti ed elaborati. (da 1 a 10)	10	

8) <u>Disponibilità ad attività non predeterminate</u> Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, intraprendendo funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità. (da 1 a 10)	10	
9) <u>Organizzazione e gestione delle risorse</u> Capacità di organizzare le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse e stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati. (da 1 a 10)	10	
10) <u>Cooperazione ed integrazione</u> Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati. (da 1 a 10)	10	
TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO		

Data *

La valutazione è XXXXXXXXXXXXXXX.

IL SEGRETARIO

COMUNALE

Visto
Il Dipendente

