



**ENTE PARCO NATURALE REGIONALE
DEL MONTE SAN BARTOLO
REGIONE MARCHE**

N. protocollo	1381
N. deliberazione	47
Data della deliberazione	20.12.2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

L'anno duemilaventitre il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 18.30 in Pesaro, presso la sede dell'Ente Parco in Fiorenzuola di Focara, Piazza Alighieri n.1 a seguito di regolare convocazione (prot. n. 1381), si è riunito il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Naturale Regionale del Monte San Bartolo con le presenze sotto indicate:

			P.	A.
1)	Buttafarro Gaetano	Consigliere	X	
2)	Cipolletta Rosalia	Consigliere	X	
3)	Ciuffolini Santino	Consigliere		X
4)	Garattoni Gianluigi	Consigliere		X
5)	Leva Silvano	Presidente	X	
6)	Mariani Stefano	Consigliere		X
7)	Sanchioni Matteo	Consigliere	X	

Il Presidente Silvano Leva, preso atto che ricorrono i presupposti per la validità della seduta, dichiara aperti i lavori circa l'argomento in oggetto.

Partecipa alla seduta il Direttore amministrativo Marco Maria Scriboni con funzioni verbalizzanti.

Sono altresì presenti:

Massimo D'Angeli, Presidente della Comunità del Parco;
Carlo Alberto Magini, Consulente a supporto del Servizio Finanziario;
Gabriele Angelini, Revisore dei conti, in collegamento da remoto;
Laurent Sonet, dipendente dell'ente;
Francesco Gennari, dipendente dell'ente;

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

Vista la proposta di atto amministrativo avanzata dal Direttore Amministrativo, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Sentiti gli interventi dei Consiglieri in relazione al dibattito conseguente.

Visti gli allegati pareri di regolarità.

Visto il vigente Statuto dell'Ente.

Con voti UNANIMI espressi in forma palese

DELIBERA

1) DI AUTORIZZARE il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa (Allegato A) e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 (Allegato B), quali parte integrante e sostanziale alla presente;

2) DI DARE MANDATO alla struttura amministrativa per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella relativa sezione dell'Amministrazione Trasparente;

3) DI DICHIARARE, stante l'urgenza degli adempimenti consequenziali, 1a presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.

=====

PARERI ai sensi l'art. 16 comma 1, lettera d) della L.R. 20/2001

Il sottoscritto esprime parere favorevole sul presente atto in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità.

IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO
Marco Maria Scriboni

=====

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Silvano Leva

IL DIRETTORE
Marco Maria Scriboni

=====

Il sottoscritto certifica che la suddetta deliberazione è stata pubblicata per copia il giorno 21.12.2023 all'albo Pretorio on - line ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Pesaro lì, 21.12.2023

IL DIRETTORE
Marco Maria Scriboni

=====



ENTE PARCO NATURALE REGIONALE
DEL MONTE SAN BARTOLO
Regione Marche

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
Predisposta dal Direttore Amministrativo

=====

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

PREMESSO CHE:

- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa al contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale.
- l'art. 8 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 17 del 20.05.2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed i relativi allegati ex lege;
- con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 39 del 07.11.2023 sono stati individuati gli obiettivi di staff e gli obiettivi individuali per il Piano della Performance 2023;
- con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 30 del 07.12.2022 è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e sono stati definiti gli obiettivi che la Delegazione dovrà perseguire nel corso del suo mandato;

VISTA la determinazione n.45 del 18.12.2023 recante "Costituzione del Fondo preventivo per la contrattazione integrativa anno 2023";

Dato atto che nella seduta del 20 dicembre 2023 la delegazione trattante, su convocazione del Presidente prot. n. 1424, le organizzazioni sindacali e la RSU hanno espresso parere favorevole sulla bozza l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023;

VISTI pertanto i documenti "Ipotesi per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023" e "CCDI Unitario 2023-2025", sottoscritti dalle parti sopraccitate e allegati al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;

VISTO il relativo parere del Revisore Contabile dell'Ente, assunto a protocollo n.1423/2023, rilasciato ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nonché ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

TENUTO CONTO dei principi ordinamentali introdotti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i., attuativo della Legge n. 15/2009, con riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata;

Visto l'art 40 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in virtù del quale gli Enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, in ogni caso nel rispetto dei vincoli e del pareggio di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Ritenuto che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e quindi ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo 2023-2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 in particolare l'art. 48;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visti i CCNL comparto Funzioni Locali;

Visto lo Statuto dell'Ente;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi del combinato disposto degli artt. 49, comma 1 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

SI PROPONE AL CONSIGLIO DIRETTIVO

1. DI AUTORIZZARE il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa (Allegato A) e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 (Allegato B), quali parte integrante e sostanziale alla presente;

2. DI DARE MANDATO alla struttura amministrativa per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella relativa sezione dell'Amministrazione Trasparente;

3. DI DICHIARARE, stante l'urgenza degli adempimenti consequenziali, 1a presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.

=====

PARERI ai sensi l'art. 16 comma 1, lettera d) della L.R. 20/2001

Il sottoscritto esprime parere favorevole sul presente atto in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità.

IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

F.to Marco Maria Scriboni

Il sottoscritto esprime parere favorevole sul presente atto in ordine alla regolarità finanziaria e contabile.

Il Responsabile del Servizio Ragioneria e Finanze
F.to Marco Maria Scriboni

Ente Parco Naturale Monte San Bartolo

Sede via Varsavia s.n. 61100 Pesaro
tel. 0721.400858.404894 fax 0721.408520
e.mail: parcosanbartolo@provincia.ps.it
p.iva 02055510412 - c.f. 92019510418

Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Parco Naturale Regionale del Monte San Bartolo

Triennio 2023-2025

FP CGIL

Pesaro e Urbino

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 33 Campo di applicazione	3
Art. 34 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 35 Informazione e confronto.....	5
Art. 36 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie.....	6
Art. 37 Interpretazione autentica.....	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	8
Art. 38 Classificazione.....	8
Art. 39 Norme di prima applicazione.....	8
Art. 40 Progressioni economiche all'interno delle Aree.....	8
Art. 41 Progressioni tra le Aree	8
TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10
Art. 11 Incarichi di Elevata Qualificazione.....	10
Art. 12 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.....	10
TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO.....	11
Art. 13 Orario di lavoro e fasce di flessibilità	11
Art. 14 Orario di lavoro straordinario	11
Art. 15 Pausa e Buono Pasto.....	12
Art. 16 Orario di lavoro flessibile	12
Art. 17 Banca delle ore	13
Art. 18 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono e ferie e riposi solidali	14
Art. 19 Destinatari e processi della formazione	14
TITOLO VI ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA.....	15
Art. 20 Lavoro Agile.....	15
Art. 21 Lavoro da remoto.....	16

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO	18
Art. 22 Performance organizzativa	18
Art. 23 Performance individuale	18
Art. 24 Indennità condizioni di lavoro	19
Art. 25 Indennità per specifiche responsabilità.....	19
SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELL'AREA	21
ESEMPI DI ACCORDI INDIVIDUALI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO A DISTANZA	25
ALLEGATO 1 LAVORO AGILE – ESEMPIO ACCORDO	26
ALLEGATO 2 ESEMPIO DI ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO DA REMOTO	30

TITOLO VIII DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

5. Il presente contratto si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione del Parco Naturale Regionale del Monte San Bartolo, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione lavoro, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

6. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente nonché al personale in somministrazione per la parte normativa e a carico delle risorse per l'attivazione dei relativi progetti (bilancio) per l'aspetto economico.

7. Il riferimento al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica per il periodo dal 1.1.2023 al 31.12.2025 per la parte giuridica e sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.

2. Le parti si incontreranno annualmente, entro il primo quadrimestre, per l'accordo economico e per la verifica dell'attuazione degli istituti contrattuali previsti dal presente CCDI.

3. Gli effetti decorrono dal 1.1.2023, salvo diversa disposizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

4. Il presente contratto, alla scadenza della triennialità, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con PEC almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al [CCNL vigente](#).

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge o su istanze delle parti che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO IX RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione e confronto

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022.

2. L'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi tramite PEC, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali entro 10 giorni lavorativi, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla e di esprimere osservazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie del presente articolo e degli articoli 5 (Confronto) e 6 (Organismo Paritetico per l'innovazione) e art 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 16.11.2022.

4. Il confronto può essere richiesto dai soggetti sindacali congiuntamente o singolarmente, a seguito della trasmissione delle informazioni da parte dell'ente, entro 5 giorni lavorativi. Gli incontri potranno essere tenuti in presenza, in modalità telematica o mista tra i soggetti sindacali e l'amministrazione.

5. Al fine di specificare le proposte di atti amministrativi e/o regolamenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono oggetto di confronto previste dal CCNL:

- a) orario di lavoro, articolazione part-time, articolazione in turni e trattamento di missione e trasferta;
- b) sistema di valutazione della performance;
- c) assunzioni e/o profili professionali e progressioni tra aree;
- d) Incarichi di Elevata Qualificazione (criteri per il conferimento e la revoca, graduazione, fasce, etc.);
- e) trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati;
- f) mobilità tra sedi di lavoro e assegnazione del personale tra strutture interne;
- g) piano triennale della attività formative e di aggiornamento o qualsiasi altra attività formativa indirizzata al personale;
- h) lavoro a distanza, il POLA o altro atto equivalente;
- i) PIAO e documenti in esso contenuti (Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, Anticorruzione, ecc.);
- j) materie specifiche al Personale educativo e scolastico:
 - attività integrative;
 - calendario scolastico;
 - attività ulteriori rispetto al calendario scolastico;

- le condizioni e modalità ottimali per l'erogazione del servizio;
- numero di bambini per ciascuna sezione (di norma 25);
- numero degli insegnanti/educatori titolari per sezione;
- l'impiego di personale a tempo determinato;

k) miglioramento del benessere organizzativo anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

6. Sono, altresì, oggetto di sola informazione:

- a) il calendario delle chiusure degli uffici comunali con sospensione delle attività degli uffici;
- b) il calendario di programmazione delle turnazioni inerenti alle attività da svolgere nei giorni festivi infrasettimanali.

Art. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dall'art. 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022, Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL del 16.11.2022. Preventivamente l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

2. Le parti, entro il primo quadrimestre dell'anno, si incontrano per la quantificazione e destinazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio ivi inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.

3. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza dei permessi per espletamento del mandato della quota RSU; qualora il personale eletto nella RSU non sia in servizio per le citate riunioni gli verrà riconosciuto un credito orario pari al tempo dell'attività svolta.

Art. 5

Interpretazione autentica

8. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta trasmessa via PEC, formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

9. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. 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.

TITOLO X ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6 Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati dall'organo di indirizzo di cui viene data informativa ai soggetti sindacali e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi come stabilito dal nuovo sistema di classificazione le parti hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL del 16.11.2022, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente. Come indicati nell'allegato A del presente accordo al termine del confronto.

Art. 7 Norme di prima applicazione

1. Relativamente al nuovo sistema di classificazione del personale e agli incarichi di EQ in essere si rimanda all'art.13 comma 1,2,3 CCNL del 16.11.2022.

Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL del 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui allegato B del presente CCDI (o *accordo economico*).

Art. 9 Progressioni tra le Aree

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs.n.165/2001, (modalità ordinaria) le progressioni tra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita

dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio (presso l'ente che procede alla progressione), sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In applicazione dell' art. 13 comma 6 del CCNL del 16.11.2022, (modalità in deroga) al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure comparativa cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL del 16.11.2022.

Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL del 16.11.2022 i criteri per le procedure comparative di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

titolo di studio con pesatura maggiorata per titolo attinente;

competenze professionali attinenti al profilo maturate quali (*a titolo esemplificativo e non esaustivo*):

percorsi formativi;

competenze tecniche;

esperienze professionali anche maturate al di fuori della P.A.;

abilitazioni professionali e/o iscrizione ad albi professionali.

A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 25%.

TITOLO XI
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 11
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 16, 17 e 18 del CCNL 2019-21 nei limiti di cui all'art. 17 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001.
2. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Direttore o dal Consiglio Direttivo per un periodo di 3 anni o comunque fino a scadenza del mandato elettorale dell'Amministrazione, con atto scritto e motivato, rinnovabile con le medesime modalità.

Art. 12
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito un incarico di Posizione organizzativa o di alta specializzazione compete, oltre al trattamento economico previsto per il settore di appartenenza, compreso il livello economico conseguito, una retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposto come segue:
 - a) secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità; (FUNZIONARI)
 - b) secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3000 ad un massimo di Euro 9500 (ISTRUTTORI E OPERATORI ESPERTI)
3. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.
4. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo si provvederà con le modalità che saranno definite nella contrattazione collettiva nazionale.

TITOLO XII RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro e fasce di flessibilità

1. Il Direttore emana direttive generali in materia di orario di servizio, articolazione dell'orario di lavoro e orario di apertura al pubblico degli uffici, nonché individua gli uffici ed iservizi da escludere dall'articolazione dell'orario in cinque giorni lavorativi.

2. In ogni caso l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di lavoro di un dipendente è articolato su cinque giorni lavorativi di 6 ore ciascuno più 2 rientri pomeridiani di 3 ore ogni rientro, per un totale settimanale di 36 ore.

3. L'entrata mattutina di un dipendente può oscillare tra le ore 07:45 e le ore 09:30 e di conseguenza, per poter espletare le 6 ore giornaliere di orario lavorativo, l'uscita dello stesso potrà avvenire tra le ore 13:00 e le ore 15:30.

4. Nei giorni in cui sono previsti i rientri pomeridiani, a completamento dell'orario di lavoro settimanale, per quanto concerne i rientri pomeridiani, l'entrata dovrà avvenire tra le ore 14:15 e le ore 16:00 e l'uscita dovrà avvenire tra le ore 17:15 e le ore 19:00; eccezione fatta per i dipendenti che effettueranno il rientro pomeridiano nei giorni di apertura degli uffici al pubblico (Lunedì e Giovedì dalle ore 15:00 alle ore 17:00) in cui l'orario di entrata e di uscita non potrà essere né posteriore all'apertura né antecedente alla chiusura degli uffici al pubblico.

5. Nei casi in cui l'attività prosegue nel pomeriggio, il dipendente deve effettuare obbligatoriamente la pausa pasto per un tempo minimo di 30' e massimo di 120' all'interno della fascia oraria 13:00-15:30.

Art. 14 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica ai soggetti sindacali l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire per un massimo di 180 ore annue con previa autorizzazione del Direttore Amministrativo e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente. L'Ente procede ad erogare, sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione le ore di lavoro di straordinario e,

se dovute, le maggiorazioni orarie corrispondenti alla prestazione straordinaria come all'art. 35 comma 2 del CCNL 16.11.2022

3. qualora il dipendente opta per il recupero delle ore di straordinario l'ente procede entro il mese successivo all'effettuazione ad erogare, se dovuta, la sola maggiorazione

4. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 15 **Pausa e Buono Pasto**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. La prestazione lavorativa può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

3. La collocazione della pausa di cui al comma precedente può essere effettuata anche prima o dopo le sei ore in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi

4. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti con esclusione dei casi previsti dall'art. 35 comma 5 del CCNL 16.11.2022.

5. Viene riconosciuto il servizio mensa o il buono pasto oltre a chi presta attività, sia in presenza che a distanza, al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, anche, alternativamente, a chi la presta il pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna.

Art. 16 **Orario di lavoro flessibile**

1. L'individuazione e articolazione delle fasce di flessibilità dell'orario giornaliero sono trattate all'art.13 del presente contratto.

2. L'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperata entro i 2 mesi successivi a quello di maturazione secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente

3. L'eventuale credito orario accumulato nell'ambito della flessibilità non costituisce prestazione di lavoro straordinario. Lo stesso potrà essere recuperato con le modalità concordate

con il Direttore per conguagliare l'eventuale debito orario per il recupero dei permessi brevi di cui all'art. 42 del CCNL 16.11.2022 o nell'ambito della medesima fascia di flessibilità, ferma restando una prestazione lavorativa minima di 5 ore antimeridiane (dalle 8.45 alle 13.45) e nelle giornate di rientro pomeridiano di due ore (dalle 15.30 alle 17.30). Il credito orario non recuperato nei due mesi successivi potrà raggiungere un limite massimo di 20 ore complessive, le ore eccedenti verranno azzerate.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) assistano i familiari fino al primo grado, del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
- g) gli studenti iscritti ad un corso di studi per il conseguimento di un titolo di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
- h) coloro che per raggiungere il luogo di lavoro si avvalgono di mezzi di trasporto pubblico.

Art. 17 **Banca delle ore**

10. È istituita la banca delle ore dell'Ente Parco San Bartolo con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

1. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 10 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

3. Le ore non utilizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo che si intende recuperare devono essere programmate e fruite entro il 31.12 dell'anno altrimenti verranno liquidate nel mese di agosto.

Art. 18

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono e ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali ai sensi dell'art 30 CCNL 2016/18 e del art. 24 Dlgs. 165/2015, composta da tutti i giorni di ferie a disposizione del dipendente fino al giorno della cessione, a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza:

a) a parenti entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;

b) assistano familiari conviventi portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

c) con familiari entro il secondo grado inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;

d) assistano i familiari fino al primo grado, del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

2. L'amministrazione programma un calendario delle eventuali chiusure degli uffici comunali con sospensione delle attività degli uffici entro il 30 novembre dell'anno precedente e provvede a darne adeguata informativa a tutti i dipendenti.

Art. 19

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di confronto provvede a definire entro aprile di ogni anno le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021. In tale sede viene stabilito un monte ore minimo annuale di attività formativa per ogni dipendente.

2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco e aspettativa sindacale.

3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dall'orario di lavoro viene al lavoratore viene riconosciuto il compenso per lavoro straordinario pari alle ore impiegate nell'attività di formazione. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Qualora, in via eccezionale, l'Ente non sia riuscito ad utilizzare l'intera quota annuale prevista, il residuo verrà portato in incremento nell'anno successivo.

TITOLO XIII
ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 20
Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile all'interno della struttura dell'Ente Parco avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente.

2. In base all'orario di lavoro per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio:

a) su *cinque giorni* settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 2 giorni;

b) su 6 dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 3 giorni;

3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente. Sono escluse le attività lavorative secondo la seguente tabella

Tipologia di attività lavorative	ESEGUIBILE A DISTANZA	NOTE
Attività di front office	No	
Attività manutentive	No	Ad eccezione delle attività di programmazione, amministrative e formazione

4. Sarà cura del Direttore Amministrativo, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione l'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

5. L'Amministrazione deve fornire i dispositivi tecnologici necessari all'espletamento delle attività lavorative. Fino alla messa a disposizione o in caso di impossibilità di fornitura da parte dell'ente possono essere utilizzati gli strumenti di proprietà del lavoratore.

6. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza per almeno 4 giorni al mese che è possibile calcolare anche su arco temporale annuale.

7. La prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere

superiore a 3 ore nelle giornate lavorative con orario continuato (ordinarie) e 4 ore nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano;

b) **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia va compresa nel range 19:00/22:00 e 6:00/9:00 del giorno successivo. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione al di fuori della fascia di contattabilità.

8. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge, Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal presente articolo per le fasce di contattabilità.

9. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio ad eccezione dell'eventuale reperibilità qualora compatibile.

10. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, di norma almeno 2 giorni lavorativi prima.

11. In accordo con le parti sindacali saranno individuati i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile:

a) a parenti entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;

b) assistano familiari conviventi portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

c) con familiari entro il secondo grado inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;

d) assistano i familiari fino al primo grado, del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Allegato 1 si riporta lo schema dell'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

Art. 21 **Lavoro da remoto**

12. Il lavoro da remoto può essere prestato secondo quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 16.11.2022

13. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

14. In accordo con le parti sindacali saranno individuati i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto

- a) a parenti entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
- b) assistano familiari conviventi portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) con familiari entro il secondo grado inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
- d) assistano i familiari fino al primo grado, del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

TITOLO XIV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 22 Performance organizzativa

1. La performance organizzativa spetta a tutti i dipendenti dell'ente siano essi a tempo indeterminato che determinato, sia a tempo pieno che parziale non titolari di incarichi di EQ in proporzione dei mesi lavorati; superata la frazione dei 15 giorni si considera il mese lavorato.

Fanno eccezione dal calcolo dei periodi non lavorati i lavoratori che:

1. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
2. beneficiano delle tutele di cui all'art.3 comma 3 e art. 4 comma 1 L. 104/1992;
3. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
4. beneficiano delle tutele di cui all'art 50 CCNL 2019/21.

2. L'Amministrazione, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

3. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima del 10% per premiare tutto il personale in base al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 23 Performance individuale

1. La performance individuale spetta a tutti i dipendenti dell'ente siano essi a tempo indeterminato che determinato, sia a tempo pieno che parziale non titolari di incarichi di EQ sulla base dell'effettiva presenza in servizio secondo la seguente ripartizione:

Fino a 6 mesi: 100%

Da 5 a 3 mesi: 70%

da 3 a 1 mese: 40%

Fanno eccezione dal calcolo dei periodi non lavorati i lavoratori che:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) beneficiano delle tutele di cui all'art.3 comma 3 e art. 4 comma 1 L. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
- d) beneficiano delle tutele di cui all'art 50 CCNL 2019/21.

2. L'Amministrazione, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance individuale dei dipendenti in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi e produttivi. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della

scheda che lo riguarda entro il mese di gennaio dell'anno successivo previo colloquio con il soggetto valutatore, va inoltre previsto un colloquio intermedio da svolgersi entro il mese di luglio.

3. Il dipendente può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 15 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione che deve essere prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance individuale verranno utilizzate nella misura massima del 90% per premiare tutto il personale in base al valore della scheda di valutazione individuale.

5. La performance di cui agli articoli precedenti va liquidata entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento della valutazione.

Art. 24

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il valore massimo giornaliero di Euro 1,00 e viene erogata sulla base dei criteri sotto riportati con liquidazione mensile:

- indennità di condizioni di lavoro: 1,00 Euro al giorno;
- indennità maneggio valori: 1,00 Euro al giorno;
- indennità condizioni di disagio: 1,00 Euro al giorno;

2. La somma delle varie indennità condizioni di lavoro, di cui al presente articolo anche se sommate non possono superare 2,00 euro giornalieri a lavoratore.

Art. 25

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ.

2. Gli importi potrebbero essere soggetti a rideterminazione annuale in base alle risorse disponibili del fondo della contrattazione decentrata in sede di accordo economico.

3. L'attribuzione delle indennità avviene con atto formale del responsabile previa espletamento da parte dello stesso di un interpello per il conferimento dell'incarico. L'indennità viene liquidata entro il mese di marzo dell'anno successivo, secondo il seguente schema:

TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'				
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
RUP			Importo di Euro 1.000,00	Importo di Euro 2.000,00
Incarico di Vice Direttore			Importo di Euro 1.000,00	Importo di Euro 2.000,00

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELL'AREA

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite fino al 31.12 dell'anno precedente la decorrenza. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area e tipologia è definito in sede di contrattazione annuale sulla base delle risorse disponibili

2. Ponderazione dei criteri di valutazione:

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

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Titoli culturali/ professionali certificati	Percorsi formativi	Oltre 6 anni	Totale massimo
Operatori	40	40	7	10	3	100
Operatori esperti	40	40	8	9	3	100
Istruttori	40	40	12	5	3	100
Funzionari E.Q.	40	30	22	5	3	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale, di appartenenza sono i seguenti:

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due o tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

b) Esperienza professionale

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella medesima posizione economica / numero di differenziale stipendiale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nella medesima posizione economica / differenziale stipendiale e profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

c) Titoli Culturali/Professionali certificati (va distinto tra Titoli culturali/ professionali certificati e percorsi formativi)

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

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

AREA OPERATORI	
<i>Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico</i>	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria di II grado (o inferiore se l'ordinamento lo prevedeva)	2
Abilitazione e/o specializzazioni professionali attinente al profilo	1
Ulteriori titoli: Laurea	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualifica professionale</i>	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria di II grado (o inferiore se l'ordinamento lo prevedeva)	3
Abilitazione e/o specializzazioni professionali attinente al profilo	1
Ulteriori titoli: Laurea	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3

Abilitazione e/o specializzazioni professionali attinente al profilo	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Ulteriori titoli: diplomi, lauree, titoli post-universitari (es. master I e II livello /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 25
Laurea specialistica o magistrale (biennale)	
Laurea Magistrale (quinquennale) o vecchio ordinamento	
Abilitazione professionale	
Ulteriori titoli: titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Dottorato di ricerca attinente al profilo	

d) Percorsi Formativi

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di un differenziale stipendiale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

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

1) Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti:

- corsi di formazione e aggiornamento professionale, con esito positivo finale certificato, purché pertinente, di durata compresa fra 10 ore e 30 ore: punti 0,50 per ogni corso;
- corsi di formazione e aggiornamento professionale, con esito positivo finale, purché pertinente, di durata superiore a 30 ore: punti 1 per ogni corso;

2) Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

- corsi di formazione e aggiornamento professionale, con esito positivo finale certificato, purché pertinente, di durata compresa fra 12 ore e 36 ore: punti 0,50 per ogni corso;
- corsi di formazione e aggiornamento professionale, con esito positivo finale, purché pertinente, di durata compresa fra 37 ore e 100 ore: punti 0,80 per ogni corso;
- corsi di formazione e aggiornamento professionale, con esito positivo finale, purché pertinente, di durata superiore a 100 ore: punti 1 per ogni corso;

e) Oltre 6 anni

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivo di 3 punti.

3. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'**interno della propria Area in ordine decrescente**, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo parte economica di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

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

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) **minore/maggiore** età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale stipendiale, ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

ESEMPI DI ACCORDI INDIVIDUALI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO A DISTANZA

Nel CCNL 2019/2021 la modalità di lavoro svolto in una sede differente dal luogo di lavoro è stata contrattualizzata nelle diverse possibili forme:

Lavoro agile – modalità di lavoro che può essere svolta in qualsiasi luogo e per obiettivi con orari e fasce di contattabilità individuati nella giornata;

Lavoro da remoto – modalità di che deve essere svolto in un luogo individuato dall'amministrazione (abitazione oppure del dipendente o altro luogo individuato mediante accordi tra amministrazioni).

Gli accordi sono parte integrante del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile), uno dei componenti del PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), il documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Oltre al POLA il PIAO racchiude i piani della performance, e dell'anticorruzione con l'obiettivo di semplificare l'attività amministrativa e restituire una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

ALLEGATO 1 LAVORO AGILE – ESEMPIO ACCORDO

Vista la richiesta avanzata dal/dalla dipendente, matricola..... di eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente e da eventuale specifica regolamentazione aziendale in materia, nonché dal presente accordo individuale, tra il/la medesimo/a lavoratore/rice e il/la Dirigente Dott./ssa..... si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1) - Definizione di lavoro agile. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il trattamento economico fondamentale e quello accessorio riconosciuto in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile come definito nel CCDI.

La valutazione della performance relativa alla prestazione resa in modalità di lavoro agile avverrà in relazione agli obiettivi programmati ed ai risultati attesi, secondo quanto previsto dalla specifica disciplina dell'ente, dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, dai piani di lavoro, senza alcuna differenziazione rispetto alla valutazione della prestazione resa in presenza.

Art. 2) - Durata e luogo della prestazione in modalità di lavoro agile.

1. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile sarà eseguita per n. giorno/i a settimana, in particolare nel/i seguente/i giorno/i della settimana fissi, di seguito indicati:

oppure

1. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile sarà eseguita per n. giorno/i a settimana/mese, concordati di volta in volta con la struttura di appartenenza;

2. Modifiche permanenti dei giorni di presenza e di lavoro agile rispetto a quelli sopra indicati dovranno essere formalmente concordate mediante atto scritto, a sottoscrizione congiunta, di modifica del presente accordo (nel caso in cui si scelga la seconda formula "oppure", il presente articolo va omissis)

3. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile è scelto discrezionalmente dal/dalla lavoratore/lavoratrice, ferma l'osservanza delle prescrizioni contenute nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi con l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile e nel rispetto delle regole di riservatezza, di cui agli articoli 9 e 10 del presente accordo, e dovrà essere preventivamente comunicato alla struttura di appartenenza.

Art. 3) - Recesso e proroga. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. L'Amministrazione si riserva la facoltà di prorogare il termine sopra indicato, previa comunicazione da effettuarsi con congruo anticipo rispetto alla

scadenza prevista. Il/la lavoratore/lavoratrice sarà libero/a di accettare o meno l'eventuale proroga, dandone comunicazione almeno cinque giorni prima della scadenza. La mancata comunicazione nei termini indicati vale come tacita accettazione della proroga. In caso di proroga è nella facoltà delle parti stipulare un nuovo accordo individuale.

Art. 4) - Orario di lavoro. Ai fini dell'alternanza tra lavoro in modalità di lavoro agile e lavoro da postazione aziendale ordinaria, il/la lavoratore/lavoratrice deve garantire il rientro in ufficio per il numero dei giorni previsti dal proprio regime di articolazione dell'orario di lavoro secondo modalità da concordarsi con il dirigente responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza. In ragione della distribuzione flessibile del tempo di lavoro durante le giornate in cui la prestazione lavorativa è eseguita in modalità di lavoro agile è escluso lo svolgimento di prestazioni eccedenti l'orario giornaliero di lavoro che diano luogo a prestazioni di lavoro straordinario o a riposi compensativi. Il/la lavoratore/lavoratrice può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992. In ogni caso, il giorno di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non utilizzato nel corso della settimana a causa di malattia, visita specialistica, congedo ordinario o altra assenza giustificata dal servizio non sarà utilizzabile in altro periodo successivo.

Art. 5) - Fasce orarie di contattabilità. Nel corso della giornata lavorativa in modalità di lavoro agile il/la lavoratore/lavoratrice deve garantire un periodo di contattabilità via telefono fisso o mobile e/o tramite piattaforme di comunicazione o videoconferenza come disciplinato dal CCDI dell'ente sulla base della propria articolazione oraria. Durante tale fascia il/la lavoratore/lavoratrice è normalmente tenuto/a rispondere tempestivamente ai colleghi che avesse necessità di interloquire in tempi brevi ovvero a richiamare prontamente. Durante tale fascia oraria il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a gestire tempestivamente le comunicazioni via e-mail e ad adempiere altrettanto tempestivamente le lavorazioni da remoto per le quali è abilitato ad operare sugli applicativi correntemente in uso. In ogni caso la fascia di contattabilità deve comprendere la fascia oraria tra le ore e le ore

Art. 6) - Diritto alla disconnessione. Il/la lavoratore/lavoratrice ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, nonché delle fasce di contattabilità (o disponibilità), senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice ha, altresì, ha il dovere di disconnettersi, per motivate ragioni attinenti all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, ravvisi un rischio per il proprio equilibrio psico-fisico. In tal caso ne fornisce comunicazione contestuale al dirigente/responsabile.

Art. 7) - Trattamento retributivo. Durante il periodo di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale e dell'ente in vigore per il personale di mansioni equivalenti che presti la propria attività con la modalità tradizionale e dal presente accordo individuale, senza alcun mutamento dell'incarico. Poiché la modalità di lavoro agile comporta esclusivamente una diversa modalità di organizzazione di parte dell'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansioni. Non sono riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla nuova temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, comunque denominate.

Art. 8) - Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete. Per eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile, il/la lavoratore/lavoratrice, sottoscrivendo il presente accordo attesta, consapevole delle conseguenze penali delle dichiarazioni mendaci ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000:

- di disporre un pc o portatile personale con le seguenti caratteristiche tecniche:

.....

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete extranet aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il/la lavoratore/lavoratrice, qualora non in possesso di dotazione fornita dall'Amministrazione, si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless). Presso gli altri locali aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla rete intranet aziendale via LAN o wi-fi. Il/la lavoratore/lavoratrice assume espressamente l'impegno ad utilizzare le attrezzature aziendali e i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nel reciproco interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo dette attrezzature e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari a segnalare tempestivamente la circostanza al proprio Dirigente/responsabile o al referente da quest'ultimo individuato. L'Ente si riserva in tal caso di richiamarlo/a in sede.

Art. 9) - Modalità di svolgimento della prestazione. Riservatezza.

Considerate le finalità di conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di tutela della vita familiare del/della lavoratore/lavoratrice da realizzare attraverso l'esecuzione della prestazione in modalità di lavoro agile, il potere di controllo del dirigente, ferma restando la configurazione del rapporto di lavoro di natura subordinata, deve essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi sia quantitativi, in relazione alle priorità definite dal dirigente. La valutazione delle prestazioni lavorative eseguite in modalità di lavoro agile è effettuata mediante la compilazione delle schede di valutazione del personale di cui al vigente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e, conseguentemente, dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della in sua prestazione, ogni comportamento idoneo a garantire tale riservatezza. Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e le misure di sicurezza contenute nella policy aziendale e nelle informative aziendali all'uso rese in materia.

Art. 10) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Ente garantisce la salute e la sicurezza del/della lavoratore/lavoratrice che esegue la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. A tal fine gli/le verrà consegnato, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, da parte del dirigente della struttura di appartenenza, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Successivamente, nel corso dello svolgimento del lavoro agile, gli/le verranno resi, ove necessari, ulteriori aggiornamenti della predetta informativa, predisposti a cura della struttura dell'Ente competente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Ente gli/le fornirà, altresì, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle attività di carattere formativo promosse dall'Ente con riferimento sia alle modalità tecniche di

svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile sia al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'Ente per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il/la lavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone. L'Ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il/la lavoratore/lavoratrice o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente.

(luogo),

Il Dirigente del Servizio / Il Responsabile

Firma

Per ricevuta ed accettazione

(Nome e cognome del/della lavoratore/lavoratrice)

Firma

ALLEGATO 2
ESEMPIO DI ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN
MODALITÀ DI LAVORO DA REMOTO

Vista la richiesta avanzata dal/dalla dipendente, matricola..... di eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto, regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente e della specifica policy aziendale (POLA) in materia, nonché dal presente accordo individuale, tra il/la medesimo/a lavoratore/rice e il/la Dirigente Dott./ssa..... si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1) - Definizione di lavoro da remoto.

Il lavoro da remoto consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali per l'intero orario di lavoro entro i limiti derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) necessità di una postazione fissa dall'esterno dei locali aziendali;
- d) l'individuazione di un luogo specifico (casa del dipendente oppure una sede di lavoro individuata in una sede di altro Ente da utilizzare previo accordo/convenzione);

Il trattamento economico fondamentale e quello accessorio riconosciuto in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro da remoto come definito ai sensi del presente accordo.

La valutazione della performance relativa alla prestazione resa in modalità di lavoro da remoto avverrà in relazione agli obiettivi programmati ed ai risultati attesi, secondo quanto previsto dalla specifica disciplina dell'ente, dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, dai piani di lavoro, senza alcuna differenziazione rispetto alla valutazione della prestazione resa in presenza.

Art. 2) - Luogo della prestazione in modalità di lavoro da remoto.

La prestazione lavorativa da remoto è disciplinata dal CCNL 2019/2021 oppure la pianificazione da definire in sede di Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità di lavoro da remoto è indicato nel presente accordo nel rispetto dei controlli effettuati dall'Ente e nel rispetto delle regole di riservatezza, di cui agli articoli 8 e 9 del presente accordo.

Art. 3) - Recesso e proroga.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di prorogare il termine sopra indicato, previa comunicazione da effettuarsi con congruo anticipo rispetto alla scadenza prevista. Il/la lavoratore/lavoratrice sarà libero/a di accettare o meno l'eventuale proroga, dandone comunicazione almeno cinque giorni prima della scadenza. La mancata comunicazione nei termini indicati vale come tacita accettazione della proroga. In caso di proroga è nella facoltà delle parti stipulare un nuovo accordo individuale.

Art. 4) - Orario di lavoro.

La/Il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro che si svolge su (indicare se su sei giorni o cinque giorni lavorativi e relativo orario). Lo straordinario e i riposi compensativi dovranno essere autorizzati dal Dirigente.

Il/la lavoratore/lavoratrice può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

Art. 5) - Diritto alla disconnessione.

Il/la lavoratore/lavoratrice ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice ha, altresì, il dovere alla disconnessione, per motivate ragioni attinenti all'esecuzione della prestazione lavorativa da remoto nel caso ravvisi un rischio per il proprio equilibrio psico-fisico. In tal caso ne fornisce comunicazione contestuale al datore di lavoro.

Art. 6) - Trattamento retributivo.

Durante il periodo di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale di mansioni equivalenti che presti la propria attività con la modalità tradizionale e dal presente accordo individuale, senza alcun mutamento dell'incarico. La modalità di lavoro da remoto non comporta una diversa ed eccezionale modalità di organizzazione di parte dell'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansioni.

Art. 7) - Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete.

Per eseguire la prestazione lavorativa in modalità da remoto, il/la lavoratore/lavoratrice, sottoscrivendo il presente accordo attesta, consapevole delle conseguenze penali delle dichiarazioni mendaci ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000:

- di disporre un pc o portatile personale con le seguenti caratteristiche tecniche:

oppure

- di utilizzare la strumentazione messa a disposizione secondo la convenzione stipulata tra gli Enti in data

oppure

- di utilizzare la strumentazione messa a disposizione dall'Ente autorizzato secondo la convenzione stipulata tra gli Enti in data

Il/la lavoratore/lavoratrice assume espressamente l'impegno ad utilizzare le attrezzature aziendali e i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nel reciproco interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo dette attrezzature e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari a segnalare tempestivamente la circostanza al proprio Dirigente o al referente da quest'ultimo individuato. L'Ente si riserva in tal caso di richiamarlo/a in sede.

Art. 8) - Modalità di svolgimento della prestazione. Riservatezza.

Considerate le finalità di conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di tutela della vita familiare del/della lavoratore/lavoratrice da realizzare attraverso l'esecuzione della prestazione in modalità di lavoro da remoto, il potere di controllo del dirigente, ferma restando la configurazione del rapporto di lavoro di natura subordinata, deve essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi sia quantitativi, in relazione alle priorità definite dal dirigente. La valutazione delle prestazioni lavorative eseguite in modalità di lavoro da remoto è effettuata mediante la compilazione delle schede di valutazione del personale di cui al vigente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e, conseguentemente, dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della in sua prestazione, ogni comportamento idoneo a garantire tale riservatezza. Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e le misure di sicurezza contenute nella policy aziendale e nelle informative aziendali all'uopo rese in materia.

Art. 9) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Ente garantisce la salute e la sicurezza del/della lavoratore/lavoratrice che esegue la prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto. Con proprie risorse tecniche verificherà il luogo dove l'attività verrà svolta e l'idoneità della strumentazione nel caso in cui questa venisse fornita dalla/dal dipendente. L'Ente fornirà, altresì, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle attività di carattere formativo promosse dall'Ente con riferimento sia alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile sia al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone. L'Ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il/la lavoratore/lavoratrice o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. L'Ente è, altresì, sollevato da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inadeguati adottati. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro da remoto, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente.

Luogo ,

Il Dirigente del Servizio / Il Direttore del Dipartimento.....

Firma

Per ricevuta ed accettazione

(Nome e cognome del/della lavoratore/lavoratrice)

Firma

Le parti in data 20.12.2023, alle ore 17.00 si sono riunite per discutere e approvare il presente contratto normativo, a seguito della riunione tra le parti sotto indicate convocate con nota prot. n. 1424 .

- la delegazione di parte pubblica:

Direttore – Marco Maria Scriboni P [X] A []

- la delegazione sindacale:

Michele Niger FP CGIL territoriale P [X] A []

CISL FP territoriale P [] A [X]

UIL territoriale P [] A [X]

CSA RAL territoriale P [] A [X]

Gianluca Stroppini R.S.U. Ente P [X] A []

Le parti convengono di approvare senza modifiche il documento proposto.

Pesaro lì, 20.12.2023

Delegazione Trattante:

Marco Maria Scriboni Direttore _____

Michele Niger FP CGIL _____

Gianluca Stroppini RSU Parco San Bartolo _____



ENTE PARCO NATURALE DEL SAN BARTOLO
IPOSTESI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023
(Ente senza dirigenza)

Le parti in data 20.12.2023, alle ore 17.00 si sono riunite per discutere e approvare l'ipotesi di accordo, a seguito della riunione tra le parti sotto indicate convocate con nota prot. n. 1424.

- la delegazione di parte pubblica:

Direttore – Marco Maria Scriboni P [X] A []

- la delegazione sindacale:

Michele Niger	FP CGIL territoriale	P [X] A []
	CISL FP territoriale	P [] A [X]
	UIL territoriale	P [] A [X]
	CSA RAL territoriale	P [] A [X]

Gianluca Stroppini R.S.U. Ente P [X] A []

DATO ATTO che con delibera n. 30 del 07.12.2022 il Consiglio Direttivo ha espresso direttive alla delegazione di parte pubblica, alla delegazione trattante e la sua costituzione di parte pubblica, le parti stipulano l'ipotesi di accordo integrativo parte economica del **2023** sotto riportata.

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2023

PRESO ATTO che, sulla base dei conteggi predisposti dalla struttura amministrativa, il fondo delle risorse decentrate per l'anno **2023**, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/21 del 16.11.2022, risulta così costituito:

Costituzione fondi per il trattamento accessorio (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Fondo risorse decentrate		
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
Art. 79 c 1 L a) Ccnl 19-21 Unico importo consolidato 2022	F00B	4.876
Art 79 c 1 L b) Ccnl 19-21 -€ 84,50 personale in serv. 31/12/18		169
Art 79 c 1 L d Ccnl 19-21 - Ridet. per increm. stip. Ccnl art. 76	F00Z	123
Art 79 c 1-bis Ccnl 19-21 – Differenziale di cui art. 78	F00Z	0
Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18-Increm. pers. trasf. disp. legge	F00D	
Art 67 c 2 L G Ccnl 16-18 - Increm. riduz. stab. straord.	F00K	0
Art 67 c 2 L H Ccnl 16-18 – Nuove ass. art. 33 cc 1-2 DI 34/2019	F15K	7.424
Art 67 c 2 L H Ccnl 16-18 - Increm. dot org e relat copert	F00M	
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	F998	
Totale Risorse fisse		12.592
<i>Risorse variabili</i>		
Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	F50H	0
Art 16 cc 4-5-6 DL 98/11 - Risp. piani razionalizzazione	F96H	
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	F00N	0
Art 92 cc 5-6 DLgs 163/06 - Quote prog.ne ad esaurimento	F00Q	
Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	F00R	0
Art 3 c 57 L662/96 Art 59 c 1 L.P DLgs446/97 - Rec. ev. ICI	F928	
Art 79 c 5 Ccnl 19-21 - € 84,50 personale in serv. 31/12/18		338
Art 70-ter Ccnl 16-18 - Contr Istat e Enti pubbl autorizz	F00S	
Art 79 c 3 Ccnl 19-21 – Art.1 c 604 L. 234/21 – 0,22% m.s. 2018		71
Art 56-ter Ccnl 16-18 - Risorse serv agg PL iniz privata	F00V	
Art 56-quater L C Ccnl 16-18 - Prov. violaz. codice strada	F01V	
Art 67 c 3 L C Ccnl 16-18 - Altre spec. disp. di legge (**)	F00T	0
Art 67 c 3 L D Ccnl 16-18-RIA cess anno prec mensil residue	F00U	
Art 79 C 2 L d Ccnl 16-18 -Risp. straord. cons. anno prec.	F00W	0
Art 79 C 2 L b Ccnl 16-18 - Integrazione 1,2% m.s. 1997	F01J	
Art 67 c 3 L I Ccnl 16-18-Ris. obiet. ente anche manten.	F01K	5.000
Art 67 c 3 L K Ccnl 16-18-Integr. pers. trasf. corso d'anno	F01M	
Art 68 c 1 Ccnl 16-18-Ris fisse non utilizzate fondi prec.	F01N	0
Altre risorse variabili	F995	
Totale Risorse variabili		5.409
Altre decurtazioni	F01P	0
Totale Fondo risorse decentrate certificate		18.001

RISORSE STABILI GIA' IMPIEGATE NELL'ANNO 2023	
Differenziali di progressioni economiche orizzontali che vengono erogate nell'anno (relative ad anni precedenti)	1.125
Quote indennità di comparto – art. 33, c. 4, lett. b) e c)	1.140
TOTALE RISORSE GIA' IMPIEGATE NELL'ANNO 2023	2.265

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

RIEPILOGO:	
RISORSE STABILI DISPONIBILI- art. 79, c. 1 CCNL 16/11/2022:	€ 12.592,00
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI – art. 79, c. 2 CCNL 16/11/2022:	€ 5.409,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023:	€ 18.001,00

- Fondo per progressioni orizzontali €. 1.125,00
(art. 80 CCNL 2016/18)

-Fondo per indennità di comparto €. 1.522,00
(art. 80 CCNL 2016/18)

Accantonati i suddetti importi, si procede al riepilogo delle somme rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 80 c.2 del CNL 16.11.2022, suddivise in "stabili" e "variabili", per la verifica della possibilità di utilizzo delle stesse nei vari istituti, alcuni dei quali devono essere obbligatoriamente finanziati con risorse stabili.

Le parti procedono con la contrattazione sulla distribuzione delle risorse disponibili, pari a € **6.314,00**, vengono così ripartite nei seguenti "Istituti" contrattuali:

1.INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.84bis CCNL 16.11.2022) € 0

2.INDENNITA' Specifiche responsabilità € 0
art.84 CCNL 16.11.2022 - Art. 11 CCDI 2023/2025

3.Fondo progressioni orizzontali all'interno della categoria € 750,00
art. 80 lett. j) CCNL 16.11.2022
- Progressione di 1 dipendente area degli istruttori

4. Performance organizzativa € 1.499,00

5. Performance individuale € 13.487,00

Tali risorse destinate all'incentivazione della performance saranno ripartite tra il personale dipendente in base alla scheda di valutazione che sarà effettuata dal responsabile del servizio e sulla base delle schede di valutazione allegata al presente accordo. Per la verifica del raggiungimento gli obiettivi ci si riferisce alla delibera di Consiglio n. 39 del 07.11.2023.

Fondo per prestazioni di lavoro straordinario

Il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999 per il finanziamento dei compensi da corrispondere ai lavoratori che effettuino prestazioni straordinarie è da ritenersi confermato anche per l'anno 2022 in € **1.087,87**

Accantonamento risorse destinate alle Posizioni Organizzative 2024

Viste le destinazioni in favore delle P.O. a valere sul fondo 2023 così ripartite:

Posizioni organizzative (bilancio)		
<i>Destinazioni effettivamente erogate a valere sull'anno di riferimento</i>		
Art 15 c 1 Ccnl 16-18 - Retrib. di posizione	U00U	5.149
Art 15 c 1 Ccnl 16-18 - Retrib. di risultato	U00W	0
Art 15 c 6 Ccnl 16-18 - Retrib. di risultato inc. interim	U00X	0
Totale destinazione P.O. (bilancio)		5.149

Considerata altresì l'attuale assenza di P.O. nella dotazione organica dell'Ente nell'anno corrente, le parti concordano di accantonare la somma destinata di € 5.149,00 che sarà resa disponibile nella contrattazione 2024.

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. Le parti hanno autorizzato in sede di sottoscrizione definitiva eventuali rettifiche e precisazioni che dovessero rendersi necessari per errori di calcolo o richiami normativi/contrattuali.

Pesaro lì, 20.12.2023

Delegazione Trattante:

Marco Maria Scriboni Direttore _____
Michele Niger FP CGIL _____
Gianluca Stroppini RSU Parco San Bartolo _____

Ente Parco Naturale Monte San Bartolo

Sede via Varsavia s.n. 61100 Pesaro
tel. 0721.400858.404894 fax 0721.408520
e.mail: parcosanbartolo@provincia.ps.it
p.iva 02055510412 - c.f. 92019510418