



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA" PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

DEFINITIVO

Ricordato che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali;

Ricordato che:

- alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL e dalle normative vigenti;
- nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza;
- la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di una ipotesi di accordo;
 2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Revisore dei Conti corredata da una apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché lo stesso effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009);
 3. trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo (Giunta dell'Unione) dell'Ente autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
 4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009) e circolare n. 0021279 del 08.09.2015 a cura dell'ARAN e CNEL.

Vista la deliberazione di Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 16 del 30.03.2023 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

Dato atto che in data 02/10/2023 è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" relativo al triennio 2023/2025;

Vista la determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona n. 262 del 10.10.2023 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2023 (il Revisore dei Conti Dott. Andrea DONNA ha espresso parere favorevole circa la costituzione del fondo in argomento – prot. n. 0003252 del 10.10.2023 -);

Preso altresì atto del verbale del Revisore dei Conti Dott. Andrea DONNA pervenuto a questo Ente in data 10.10.2023, prot. n. 0003253 con il quale è stato espresso favorevole circa l'autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo definitivo relativo al triennio 2023/2025;

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 48 del 11.10.2023 avente ad oggetto "Autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023/2025 e approvazione del regolamento per la disciplina del lavoro agile e del regolamento per la progressione tra le Aree del personale dipendente";

Alla luce di quanto sopra premesso, si definisce il Contratto Collettivo Decentrato Integrativa a valere per il triennio 2023/2025.

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31.12.2025.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.

Nelle more di rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 2

PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 l'Amministrazione può destinare al finanziamento della previdenza integrativa (per il tramite del Fondo Perseo-Sirio) del personale appartenente al corpo della Polizia Locale, una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada (art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992).

Si confermano i contenuti all'appendice del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto nel 2015 ed in particolare si conferma la quota individuale annua di € 1.300,00 (milletrecento/00 - al netto del contributo di solidarietà -) fermo restando la puntuale verifica degli incassi dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada.

Tale quota potrà essere oggetto di modifica in accordo tra le parti.

Le risorse di cui al presente articolo saranno oggetto di specifico provvedimento di liquidazione da parte del Responsabile dell'Area di Vigilanza.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'SC' in the center, and several other signatures on the right.

ART. 3

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 23.963,45.

Si rammenta che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata.

Sulla base della capienza del fondo, ogni singolo dipendente potrà optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 180 ore. Lo stesso non potrà essere incrementato.

Fatto salvo esigenze particolari collegate allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero, dovrà essere di almeno undici ore.

Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, prestazioni per conto di ISTAT, ecc.) non sono computabili nel fondo straordinario dell'Ente.

ART. 4

INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(ART. 70/bis CCNL 21.05.2018 e ART. 7, COMMA 4 LETT. D CCNL 16.11.2022)

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (per tanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sotto descritte:

Per le attività esposte a rischio:

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area Manutentiva appartenente all'Area degli Operatori Esperti (n. 14 dipendenti), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizione al rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le parti condividono che sarà corrisposta la somma di € 2,00 su base giornaliera.

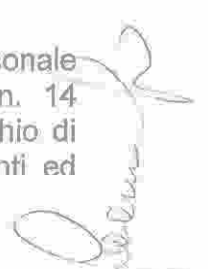
Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.



ART. 5
INDENNITA' DI TURNO
(ART. 30 CCNL 16.11.2022)

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 06.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera c) del CCNL 16.11.2022;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera c) del CCNL 16.11.2022;
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera c) del CCNL 16.11.2022.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono prevedere un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

L'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dei turni stessi.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci.

ART. 6
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24 CCNL 21.05.2018)

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata come da CCNL in vigore;
- c) non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale dell'Area Manutentiva che presta l'attività lavorativa presso la sede del Comune di Sestriere oltre che al dipendente assegnato all'Area Edilizia Privata che svolge il servizio di reperibilità per la gestione delle apparecchiature informatiche (compreso la gestione del wifi sul territorio comunale di Sestriere).



ART. 7
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(ART. 84 CCNL 16.11.2022)

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai rispettivi Responsabili di Area dei servizi ai servizi indicati dall'art. 84 CCNL 16.11.2022, in particolare:

- Ufficiali di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale: l'indennità è prevista nella misura annua di € 350,00
- Vice Segretario dei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx, Sestriere; l'indennità è prevista misura annua di € 4.000,00 (nel 2023 la nomina è avvenuta con decorrenza 1° settembre e pertanto l'importo di cui sopra verrà riproporzionato in base ai mesi di effettivo svolgimento dell'incarico).

Le indennità di cui sopra saranno erogate in misura annua indipendentemente dai giorni lavorati/anno e non sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part time.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

ART. 8
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 100 CCNL 16.11.2022)

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

L'indennità per gli Agenti di Polizia Locale a tempo indeterminato è prevista nella misura giornaliera di € 5,00 per un massimo di 50 (cinquanta) giornate annue con la presenza in servizio di almeno 204 giorni lavorativi/anno.

Nel caso di mancato raggiungimento delle 204 giornate lavoro/anno, l'indennità in oggetto sarà riconosciuta per un numero di giornate risultanti dal rapporto con i giorni di effettiva presenza ($50/204 \times$ giorni effettiva presenza = numero giornate per le quale è riconosciuta l'indennità di servizio esterno).

L'indennità per gli Agenti di Polizia Locale a tempo determinato è prevista nella misura giornaliera di € 5,00 per un massimo di 4 giorni ogni mese di servizio con una effettiva presenza in servizio di almeno 17 giorni/mese.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 70Bis del CCNL 21.05.2018.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa presentazione di specifica relazione del Responsabile di Area sulla prestazione effettuata, in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

ART. 9
RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA
INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate, parte variabile (ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022) per gli importi annualmente preventivati nel rispetto dei limiti di Legge.



Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:

1. incentivi funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs. n. 36/2023)
2. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018);

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi regolamenti.

ART. 10

PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO

Le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti (art. 79 comma 2, lettera c) sono annualmente definite sulla base di specifici progetti a rotazione tra tutte le aree organizzative dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea".

Per il 2023 sono stati proposti i seguenti progetti specifici che brevemente si sintetizzano:

AREA DI VIGILANZA (solo personale amministrativo)

gestione amministrativa della zona ZTL del Comune di Sauze d'Oulx e gestione amministrativa procedure di affidamenti servizi vari

AREA RISORSE UMANE E SERVIZI ALLA PERSONA

Gestione procedimenti propedeutici alla consegna della Carta Solidale acquisto beni di prima necessità ai cittadini aventi diritto residenti nei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx, Sestriere e predisposizione regolamenti lavoro agile e progressioni tra le Aree del personale dipendente.

AREA TRIBUTI

attività di verifica ed accertamento locazioni turistiche in collaborazione con la Guardia di Finanza di Bardonecchia

AREA SPORT TURISMO SCUOLA CULTURA

Digitalizzazione richieste di Patrocinio

AREA VICE SEGRETERIA E ATTIVITA' STRATEGICHE

Contrattualistica legata ai bandi PNRR, in materia di Accordi Quadro ed in materia di pascoli e contratti agrari (usi civici)

AREA SERVIZI MANUTENTIVI, PATRIMONIO, AMBIENTE, ENERGIA

Censimento delle fontane presenti sul territorio dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" con trasporto su base cartografica

AREA OO.PP. E CENTRALE DI COMMITTENZA

Adeguamento e aggiornamento al nuovo codice dei contratti D.Lgs. n. 36/2023

AREA EDILIZIA PRIVATA / URBANISTICA

Digitalizzazione documenti pratiche edilizie in fase di accesso agli atti.

AREA SUAP

Attività collegate al trasferimento di competenza in capo ai SUAP delle istanze di registrazione / variazione attività di operatori e stabilimenti relativi ad animali detenuti.

AREA SERVIZI MANUTENTIVI, PATRIMONIO, AMBIENTE, ENERGIA (sede di Cesana Torinese)

Servizio di sgombero neve strade comunali durante la stagione invernale 2022/2023 (servizio non affidato a ditta esterna ma svolto in economia dagli operatori esperti tecnici manutentivi in servizio presso la sede del Comune di Cesana Torinese).

I progetti relativi al 2023 si intendono approvati.



Le risorse pari ad € 27.000,00 verranno corrisposte a consuntivo, previa presentazione di specifica relazione del Responsabile di Area sulla prestazione effettuata e sui risultati ottenuti, in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

ART. 11
CONSISTENZA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
(ART. 79 CCNL 16.11.2022)

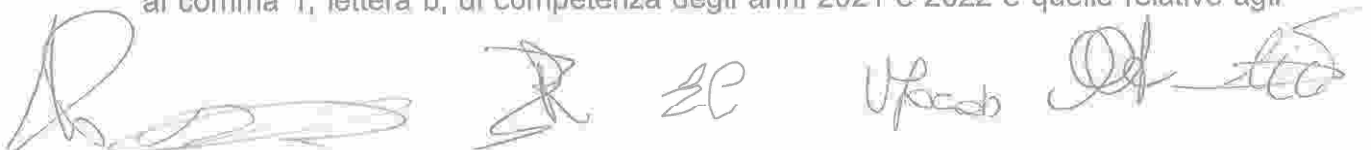
Si ricorda che la costituzione del fondo risorse decentrate è prevista dall'articolo 79 del CCNL 16/11/2022.

La parte stabile del fondo risorse decentrate è costituita dalle seguenti risorse:

- **art. 79, comma 1, lettera a):** risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c) - (€ 186.684,00 + € 3.617,00 + € 6.157,00 + € 3.831,00 + € 2.543,00) -;
- **art. 79, comma 1, lettera b):** un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5 - (€ 6.760,00);
- **art. 79, comma 1, lettera d):** un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data) - (€ 3.607,00);
- **art. 79, comma 1bis):** a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1, confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - (€ 20.284,00 corrispondenti, per il 2023, a 9,75/13 di € 27.045,44);

La parte variabile del fondo risorse decentrate è costituita dalle seguenti risorse:

- **art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022:** risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018 (€ 26.510,00 recupero evasione IMU/TARI - € 35.000,00 Merloni). Tali importi sono indicati in via assolutamente presuntiva e saranno oggetto di riconteggio puntuale in fase di liquidazione;
- **art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022:** un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa - (€ 11.802,00);
- **art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022:** risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Ente, anche connesse ad assunzioni a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa - (€ 14.233,00);
- **art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022:** eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999 - (€ 8.273,66);
- **art. 79, comma 5 CCNL 16.11.2022:** le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lettera b, di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli



incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel fondo relativo al 2023 - (€ 13.520,00);

- **art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022:** in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 - (€ 4.411,00);

Ricordato altresì che l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 33 del D.L. 34/2019 prevede: "Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Considerato che questo Ente ha avuto, rispetto al 2018, importanti incrementi di risorse umane;

Visti i conteggi, agli atti, con i quali è stato determinato il VMSA Valore Medio Salario Accessorio 2018 in € 4.524,08;

Dato atto che rispetto all'anno 2018 è intervenuta l'assunzione di ulteriori n. 17 unità;

Evidenziato, come disposto dalla normativa sopra citata, che occorre prevedere per l'anno 2023 un incremento al fondo per la contrattazione integrativa di complessivi € 76.909,37 (€ 4.524,08 x 17 unità) per consentire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018 (si dà atto che tale incremento trova copertura nel bilancio di esercizio corrente).

Ricordato che l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio da parte del Revisore dei Conti e che pertanto gli importi sotto indicati sono meramente indicativi.

Visto il D.L. 34 del 30.04.2019 ed il successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17.03.2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni a decorrere dal 20 aprile 2020, i quali hanno introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni. Il nuovo meccanismo per il calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni non prende più a riferimento, come è avvenuto ancora nel 2019, una determinata percentuale della spesa del personale cessato nell'anno precedente (nel 2019 si poteva assumere personale per un ammontare pari al 100% della spesa del personale cessato nel 2018) ma chiede agli Enti di avere come riferimento il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti (si richiama a tal proposito la deliberazione della G.U. n. 15 del 30.03.2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 che comprende altresì il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025);

Alla luce di quanto sopra l'Unione propone di costituire il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, a valere per l'anno 2023, la cui consistenza è stimata in € 424.141,00

(€ 233.482,00 risorse stabili, € 113.749,00 risorse variabili, € 76.909,00 incremento disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 "invarianza valore medio pro capite riferito al 2018). Si precisa che le risorse, depurate delle voci non soggette a vincolo, ammontano ad € 245.389,00 (rispettando così il limite del fondo 2016 di € 249.014,72).

Si allega bozza di scheda di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a valere per l'anno 2023.

ART. 12

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

(ART. 80 CCNL 16.11.2022)

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 oltre che nel rispetto di eventuali indirizzi forniti dalla Giunta dell'Unione, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Per l'annualità 2023 si propone di ripartire le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa come da prospetto allegato.

La liquidazione della produttività collettiva ad ogni dipendente sarà effettuata sull'esito di ogni singola scheda di valutazione relativa all'annualità di riferimento, adottando il sistema di valutazione in vigore (di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo).

Gli eventuali residui dei vari istituti andranno ad aumentare le risorse destinate alla produttività collettiva.

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Secondo quanto disposto dall'Orientamento ARAN (RAL_1568) ed in base alle indicazioni fornite dalle OO.SS. l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma, a tal fine, occorre, invece valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

In considerazione dell'autonomia delle parti negoziali a livello decentrato, si stabilisce che si considerano assenze ai fini dell'erogazione del compenso tutti gli istituti che non danno diritto alla retribuzione (a titolo esemplificativo e non esaustivo aspettativa, congedo parentale non retribuito, malattia figli non retribuita, permesso non retribuito, scioperi).

Nel caso di periodi di assenza come sopra indicati e comunque superiori a mesi sei nel corso dell'anno, la valutazione potrà essere rapportata alla valutazione media nell'Area nella quale il dipendente è inserito.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo di part-time;

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che, nel corso dell'anno, ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa di quattro ore.

ART. 13 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (fondo risorse decentrate), del CCNL 16.11.2022 con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3, dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) e), f) dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.

Dato atto che l'art. 81 del CCNL 16.11.2023 recita:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
2. La misura di detta maggiorazione, definitiva in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1);
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022 si procede come segue:

- le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base delle valutazioni complessive ottenute con apposite schede di valutazione, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore teorico medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

Esempio di calcolo rappresentato con cifre simboliche:

Risorse variabili (RIA, integrazione 1,2%, progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, economie fondo straordinario): € 40.000,00

RISORSE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE (30%)	COLLETTIVA
VARIABILI	Incentivazione performance	€ 12.000,00	€ 28.000,00

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale € 12.000,00 / n. dipendenti (75 partecipanti) = € 160,00.

Alla quota pro capite di € 160,00 va aggiunta la quota suppletiva del 30% = € 48,00



I 48,00 € rappresentano il differenziale di premio che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018.

Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 5% del personale (che corrisponde a n. 3,75 arrotondato a 4 unità) sarà necessario effettuare la seguente operazione: € 48,00 x 4 dipendenti = € 192,00.

Dalla quota di produttività individuale di € 12.000,00 si decurta l'importo di € 192,00 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (€ 12.000,00 - € 192,00 = € 11.808,00). Pertanto ai soli quattro dipendenti verrà distribuita la quota complessiva di € 192,00 quale differenziale del premio.

Al fine dell'individuazione del personale destinatario della maggiorazione del 30% di cui sopra si stabilisce che, in caso di parità, vengano applicate le seguenti regole:

- 1) dovrà essere assegnata la maggiorazione al personale che non ha beneficiato di tale istituto l'anno precedente;
- 2) in caso di ulteriore parità, dovrà essere assegnata la maggiorazione al personale che ha ottenuto il punteggio maggiore considerando la media delle valutazioni individuali degli ultimi tre anni;
- 3) in caso di ulteriore parità, si procederà con sorteggio tra gli aventi diritto.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **70% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **30% del totale**.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per i Responsabili di Area è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

pena

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **60% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **40% del totale**.

Per quanto riguarda le fasce di merito ed il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato in data 12.07.2001 a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone che si riporta:

sc

[Handwritten signatures and initials]

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Da 91 a 100	percentuale x 1,1
Da 61 a 90	percentuale
Da 51 a 60	Percentuale x 0,9
Sotto 50	Zero

Non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti. Si ricorda che è prevista una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi da tenersi nella seconda metà d'anno. Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Ente o di ogni singola posizione organizzativa possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione dell'Ente. Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del Segretario.

**ART. 14
CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
E PARTICOLARI COMPENSI
(ART. 20 CCNL 16.11.2022)**

Occorre definire la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i particolari compensi dettati dal CCNL 16.11.2022.

A tal fine assumono rilievo:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsione dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
2. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09/05/2006;
3. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 145 del 30.12.2018;
4. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o alte Specializzazioni, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Al tal fine viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 20, comma 1, lettera h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino ad € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 15

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(ART. 7, COMMA 4, LETT. C) E ART. 14, COMMA 2, CCNL 16.11.2022)

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previste dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna aree nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

Si ricorda che i differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Le parti concordano di procedere nel triennio con l'emissione di specifici bandi. Il numero dei differenziali verrà determinato per ciascuna annualità e, se necessario, potrà essere modificato anche il quadro normativo.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.



a) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE A VALERE PER L'ANNO 2023

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella (si precisa che il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente):

2023

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALI STIPENDIALI	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	RISORSE NECESSARIE
Funzionari ed E.Q.	€ 1.600,00	10	€ 16.000,00
Istruttori	€ 750,00	19	€ 14.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	7	€ 4.550,00
		TOTALE	€ 34.800,00

I dati inseriti nella tabella sono formulati tenuto conto del personale in servizio al 01/08/2023. Per gli anni 2024 e 2025 dovrà essere condotta una specifica revisione che tenga conto sia dell'eventuale variazione numerica del personale dipendente sia della verifica della disponibilità economica nella parte stabile del fondo.



b) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data prevista per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche (1° gennaio di ogni anno di riferimento):



- abbiamo maturato due anni di anzianità nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni precedenti;
- non essere stati destinatari, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

c) CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione per la predisposizione delle graduatorie finalizzate al riconoscimento della PEO all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

ESPERIENZA PROFESSIONALE (40% con attribuzione massima di 40 punti)

Vengono assegnati punti quaranta (40) al candidato con più anzianità nell'Area di appartenenza (ex categoria/posizione economica) e poi distribuiti in maniera proporzionale

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE (60% con attribuzione massima di 60 punti)

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

La valutazione della performance del singolo dipendente è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti degli altri settori dell'Ente, mediante l'applicazione della seguente formula: valutazione individuale per ciascun anno moltiplicata per il rapporto tra la media delle valutazioni medie di ciascun anno dei settori organizzativi e la valutazione media di ciascun anno del settore di appartenenza del dipendente valutato.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti all'esperienza professionale (massimo 40 punti) ed alla valutazione della performance del triennio precedente (massimo 60 punti).

La progressione economica sarà attribuita 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 di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria a parità di punteggio finale viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'Area di appartenenza, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

ART. 16 DISPOSIZIONI FINALI

Si precisa infine che il contratto integrativo diventerà efficace, a seguito della sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica, come previsto dalle norme vigenti.

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e le RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti,



Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegati: tabella costituzione fondo risorse decentrate anno 2023
tabella simulazione destinazioni fondo risorse decentrate anno 2023
regolamento per la disciplina del lavoro agile
regolamento per la progressione tra le Aree del personale dipendente

MATERIE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE MA OGGETTO DI CONFRONTO

PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE (ART. 13 CCNL 16.11.2022) -

Ricordato che l'art. 13 del vigente CCNL prevede che:

1. in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzata 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 può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza;
2. le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprio delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
3. le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediate l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Alla luce di quanto sopra, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea", pur predisponendo specifico regolamento che disciplina la materia (in allegato), si riserva di valutare l'attivazione delle predette progressioni tra le Aree a partire dal 2024.

Le organizzazioni sindacali, CGIL e UIL, non concordano nell'assegnazione di venti punti riferito al colloquio e chiedono di attribuire un punteggio minore.



**ART. 17
LAVORO AGILE**

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, al titolo VI, regola il lavoro a distanza.

Si ricorda che il lavoro agile di cui alla Legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lettera l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio regolamento e accordo tra le parti.

L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" ha definito i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile (vedi regolamento allegato).

Si precisa che i lavoratori che svolgono prestazioni lavorative che posseggono i requisiti elencati all'art. 5 del predetto regolamento, possono svolgere il lavoro agile fino ad un massimo di un giorno la settimana.

Per le categorie dei lavoratori di cui all'art. 7 del regolamento sopra citato (nel limite del 35% dei lavoratori che possono usufruire del lavoro agile) è possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di due giorni la settimana.

Cesana Torinese, 17 ottobre 2023

FIRME:

COGNOME NOME	ORGANIZZAZIONE/RUOLO	FIRMA
JOANNAS Diego	Segretario dell'Unione	
MALLEN Irma	Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona	
SASU Cristina	Responsabile dell'Area Segreteria e Servizi Demografici	
JACOB Valentina	Responsabile dell'Area Attività Produttive	
MODARELLI Salvatore	RSU	
BOURLLOT Roberto	RSU	
POLIDORI Antonella	RSU	
BLIA Renato	UIL FPI	
COLONNA Ernesto	PLI CGIL TORINO	

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

DESCRIZIONE	Valore
Risorse stabili	
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 Unico importo del fondo salario accessorio consolidato all'anno 2017	166.684
Art. 67, comma 2, lettera b) CCNL 21/05/2018 incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 84 per il personale in servizio (risorse non soggette a limite)	3.831
Art. 79, comma 1, lettera d) CCNL 16/11/2022 incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 76 per il personale in servizio (risorse non soggette a limite)	3.607
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 incremento alle professionalità 0,20% monte salari 2001	3.617
Art. 67, comma 2, lettera a) CCNL 21/05/2018 incremento di € 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 (74 dipendenti) risorse non soggette a limite	6.157
Art. 79 del CCNL 16/11/2022 c. 1 lettera b) incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (80 dipendenti) risorse non soggette a limite	6.760
Art. 79 del CCNL 16/11/2022 c.1 bis differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1 (risorse non soggette a limite) considerato solo 9,75/13 di € 27.045,44	20.284
IMPORTI TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE TRASFERITO ART.67 COMMA 2 LETTERA E	-
PER REGIONI - RIDUZIONE STABILE DEI DIRIGENTI POSTO IN ORGANICO MAX 0,2% MONTE SALARI DIRIGENZA	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO	-
INCREMENTO ART. 67COMMA 2 LETTERA A) A VALERE ANNO 2019	-
Art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21/05/2018 RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	2.543
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA; POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ALTE PROFESSIONALITA' PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 200/2016	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 33 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-
TOTALE RISORSE STABILI	233.482,68
Risorse variabili soggette al limite	
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c.1 lett. D) - Art. 67 del CCNL 21.05.2018 c. 3 lett. A) Somme derivanti dall'allungamento dell'art. 43, Legge 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzione - contributi dell'utenza già esistenti)	-
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 562 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 17, comma 1, lett. h) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	26.510
Lettera C) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. k) CCNL 1998-01)	-
Lettera G) TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE CASE DA GIOCO	-
Art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa	14.233
Art. 79, comma 2, lettera b) (art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h)) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	11.802
Lettera F) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
Lettera C) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	-
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso (RIA)	-
Lettera C) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-
Totale Risorse variabili soggette al limite:	52.545
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 69 COMMA 1)	-
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	8.273
RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE lettera C)	-
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 55/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, Indennità centralinisti non vedenti (€ 18.000,00)	35.000
Art. 79, comma 5, del CCNL 16/11/2022 incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (80 dipendenti) a valere per gli anni 2021 e 2022 risorse non soggette a limite	13.520
Art. 79 comma 3, del CCNL 16/11/2022 gli Enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,20% del monte salari 2018 risorse non soggette a limite	4.411
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (Lettera C)	-
INSERIMENTO PARTE VARIABILE TRASFERIMENTO PERSONALE PER PROCESSI ASSOCIATIVI (DELEGA O TRASFERIMENTO FUNZIONI)	-
RISORSE PER REGIONI E CITTA' METROPOLITANE INCREMENTO PARTE VARIABILE lettera J	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (LETTERA A)	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (LETTERA B)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite:	61.204
TOTALE RISORSE VARIABILI	113.749
INCREMENTO DISPOSTO DALL'ART. 33 COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 (Invarianza valore medio pro capite riferito al 2018) - ANNO 2023	76.809
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	424.141
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	245.389
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	-
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	245.389

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

UNIONE MONTANA

"COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"



UNIONE MONTANA COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA

CCNL 16/11/2022 Articolo 80 - Utilizzo fondo risorse decentrate	
UTILIZZO DEL FONDO PER L' ANNO 2023 (ipotesi)	
2023	
compensi diretti ad incentivare la produttività (produttività collettiva)	€ 91.126,94
progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente	€ 27.000,00
incrementi retributivi progressione economica orizzontale (storiche)	€ 91.663,91
differenziale B1/B3 - D1/D3 (9,75/13)	€ 20.284,00
costo nuove progressioni 2023	€ 34.800,00
turnazione polizia municipale e maggioraz festivo (art. 30 CCNL 16/11/2022)	€ 28.348,37
indennità condizioni di lavoro (art. 70/bis CCNL 21/05/2018 e art. 7, comma 43, lettera d) CCNL 16/11/2022): attività implicanti il maneggio dei valori	€ -
reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	€ 5.017,03
indennità condizioni di lavoro (art. 70/bis CCNL 21/05/2018 e art. 7, comma 43, lettera d) CCNL 16/11/2022): attività esposte a rischio	€ 6.304,00
retribuzioni 1° Inq. Vigili	€ 221,52
indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022): anagrafe e Vice Segretario	€ 4.847,91
incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (ICI, Merloni)	€ 61.510,00
indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022) - Agenti Polizia Locale	€ 3.000,00
Indennità di comparto - art. 33 CCNL 2004	€ 50.017,32
TOTALE	€ 424.141,00

Ufficio di via Lattea

UNIONE MONTANA

"COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"





UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Ottobre 2023

EC

Art. 1 - Finalità e obiettivi

1. L'Ente, attraverso il lavoro agile, intende promuovere una visione innovativa dell'organizzazione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente, con l'obiettivo di stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, migliorare le azioni di conciliazione e, attraverso l'innovazione tecnologica, rendere più flessibile le modalità di resa della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al luogo e alla gestione dell'orario di lavoro.

2. In particolare il Lavoro Agile si propone di:

- a) sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, al fine di favorire lo sviluppo della performance organizzativa ed individuale, la produttività e la qualità dei servizi;
- b) garantire un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, promuovere una cultura del lavoro basata sui risultati, sulla responsabilizzazione del gruppo di lavoro e individuale;
- c) instaurare relazioni professionali fondate sulla fiducia aumentando il coinvolgimento dei lavoratori e la possibilità di attrarre talenti dall'esterno;
- d) aumentare e migliorare le misure di work life balance (il rapporto quotidiano tra le priorità connesse alla vita personale e professionale) favorendo un maggior benessere in ambito lavorativo;
- e) favorire lo sviluppo e l'utilizzo delle nuove tecnologie, migliorando la dotazione informatica disponibile ai lavoratori e formando i lavoratori all'uso di nuovi strumenti;
- f) ottimizzare l'utilizzo delle sedi e degli spazi appartenenti all'Ente;
- g) promuovere e implementare soluzioni organizzative innovative per garantire un miglior bilanciamento del tempo lavorativo e del tempo familiare di tutto il personale, in modo compatibile con le esigenze di sviluppo dell'organizzazione in termini di produttività e qualità dei servizi e con le connesse esigenze tecnico-organizzative;
- h) promuovere la mobilità sostenibile riducendo gli spostamenti casa – lavoro, favorendo una politica ambientale di diminuzione dell'inquinamento atmosferico, in un'ottica di condivisione della responsabilità sociale;
- i) sensibilizzare i lavoratori alla condivisione di stili di vita sostenibili ed equi nei confronti dell'ambiente e della società.

Art.2 – Definizione di Lavoro Agile

Per lavoro agile, ai sensi dell'art. 18 della L. n. 81/2017, si intende: "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Tale modalità è stata espressamente prevista dal CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019/2022 quale forma di lavoro a distanza (Titolo VI – Capo I – art. 63 ss), al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici favorendo l'innovazione organizzativa dando maggior rilievo a produttività e raggiungimento di risultati, senza però che venga arrecato pregiudizio all'utenza per la fruizione del servizio; promuovendo al contempo l'adozione di stili di vita sostenibili rideterminando l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Il Lavoro Agile, pertanto, non costituisce una nuova e diversa forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro subordinato già in essere, con il mantenimento di tutte le prerogative e le caratteristiche già applicate.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 3 - Ambito soggettivo di applicazione

1. Può chiedere di aderire al lavoro agile tutto il personale dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" in servizio a tempo indeterminato e il personale a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di somministrazione lavoro), nonché il Segretario dell'Unione, per le sole attività che risultino compatibili con lo svolgimento della prestazione al di fuori del luogo di lavoro e nel rispetto delle condizioni e modalità di cui al presente regolamento.

2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto, il dipendente quindi continua ad appartenere al Servizio originario e il suo passaggio al lavoro agile non muta in alcun modo il suo status giuridico né il rapporto di lavoro sottostante, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della medesima prestazione lavorativa. Il dipendente, pertanto, conserva, per quanto compatibili con la diversa modalità di svolgimento della prestazione a distanza, gli stessi diritti ed obblighi di cui era titolare quando svolgeva la propria attività in presenza presso i locali dell'Ente.

3. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, all'incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

4. Il lavoro agile è compatibile con il contratto part time, sia verticale che orizzontale, nel rispetto del principio della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

Art.4 - Ambito oggettivo di applicazione

Le condizioni in presenza delle quali è possibile attivare la modalità di lavoro agile sono le seguenti:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- e) la stipula dell'accordo individuale previsto all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e all'art 65 del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, con cui vengono definite le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa resa in modalità agile e altri aspetti rilevanti e imprescindibili dello stesso;
- f) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo e dei responsabili dei procedimenti.

Art. 5 - Attività che possono essere svolte in modalità Agile

1. Possono essere svolte in modalità lavoro agile le prestazioni lavorative che possiedono i seguenti requisiti:

- a) possibilità di delocalizzazione; sono tali le attività che possono essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) possibilità di effettuare la prestazione lavorativa a distanza attraverso strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro. Tale dotazione potrà essere quella messa a disposizione dall'Ente o di proprietà del dipendente (purché vengano rispettati i requisiti di sicurezza) come meglio disciplinato al successivo articolo 16;
- c) autonomia operativa. Le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- d) possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;

- e) possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il lavoro agile, attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.
2. Sono escluse dal novero delle attività da svolgere in modalità agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente in presenza, i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Art. 6 – Modalità di accesso: richiesta di prestazione lavorativa agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Ogni lavoratore, che svolge attività compatibili con il lavoro agile di cui al precedente articolo, può presentare la richiesta di accesso alle modalità di lavoro agile all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona.
2. L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente richiedente ed il Responsabile del servizio di appartenenza, con il quale deve precedentemente aver pianificato le modalità di svolgimento delle attività in lavoro agile, nel rispetto del presente regolamento. Con la sottoscrizione dell'accordo individuale, le parti accettano e approvano contenuti e modalità attuative dello stesso.
3. Il Responsabile del Servizio di appartenenza/Segretario dell'Unione ha facoltà di non accogliere l'istanza o di differirne la decorrenza qualora sussistano motivazioni connesse al raggiungimento degli obiettivi prefissati e all'organizzazione del lavoro e dell'ufficio, nonché all'efficacia e all'efficienza dell'azione amministrativa.
4. Di norma, la durata dell'accordo viene definita in un anno; qualora, alla scadenza del termine fissato, permangano i requisiti di accesso da parte del dipendente, lo stesso si intenderà automaticamente rinnovato per un periodo di volta in volta non superiore alla durata iniziale dell'accordo e fino a nuovo atto che disciplini in senso differente.

Art. 7– Condizioni generali e priorità

1. Fermo restando il rispetto delle condizioni di cui all'art. 4, qualora si rendesse necessario predisporre una programmazione per la concessione del lavoro agile, assumono carattere prioritario le richieste formulate dalle seguenti categorie di lavoratori, così come espressamente previsto dall'art. 18, comma 3 bis, della legge n. 81/2017 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 1), d.lgs. 30 n. 105/2022);

- a) dipendenti con figli fino a 12 anni di età e, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della l. n. 104/92;
- b) dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della l. n. 104/92;
- c) dipendenti caregiver, ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017.

2. Oltre le suddette priorità, l'amministrazione individua ulteriori criteri di priorità che tengono conto:

- a) delle condizioni di salute del dipendente (es. lavoratrice in stato di gravidanza, altro.);
- b) distanza tra domicilio abituale e sede abituale di lavoro superiore a 35 km
- c) delle esigenze di cura di figli minori di 14 anni;

Art.8 – Accordo individuale

1. I dipendenti autorizzati allo svolgimento del lavoro agile sottoscrivono l'accordo contenente la disciplina delle modalità di prestazione lavorativa, le tutele del lavoratore e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, riservatezza e protezione dei dati, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

2. Di norma, la durata dell'accordo viene definita per anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno) ad eccezione del primo periodo di avvio che potrebbe avere durata superiore;



La graduatoria per la concessione dell'eventuale secondo giorno aggiuntivo avrà validità fino al 31 dicembre di ogni anno.

Si precisa che, se durante il periodo di assegnazione della seconda giornata settimanale di lavoro agile, vengano meno i requisiti che hanno determinato il diritto, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente la variazione all'Ufficio Personale perdendone il diritto (eventuali giorni usufruiti in assenza del requisito saranno decurtati dai giorni/annui).

Si precisa inoltre che in corso d'anno non saranno apportate modifiche alla graduatoria ed eventuali nuovi aventi diritto saranno oggetto di valutazione a valere per l'annualità successiva (questi ultimi dovranno presentare istanza all'ufficio personale entro il 30 novembre di ciascun anno).

3. L'accordo deve contenere i seguenti elementi essenziali:

a) durata;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione della/e giornata/e di lavoro da svolgere a distanza. Tale pianificazione potrà essere eccezionalmente modificata per esigenze di servizio o per esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente, previa intese con il Responsabile di Area;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce orarie di contattabilità e disconnessione;

f) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Ente;

i) le strumentazioni tecnologiche utilizzate e/o assegnate al lavoratore.

4. Tutti gli accordi individuali devono essere trasmessi all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona per gli adempimenti di competenza.

5. In caso di modifiche relative alle mansioni del dipendente, mobilità interna tra le aree e trasformazione del rapporto di lavoro, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

Art. 9 - Diritti e doveri del dipendente

1. Fermo restando quanto previsto negli articoli precedenti, il lavoratore è tenuto a:

a) rispettare le norme e le procedure di sicurezza;

b) sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, ove prevista;

c) rispettare, ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni, quanto disposto dalla normativa vigente. Il trattamento dei dati deve essere volto a garantire la massima sicurezza, secondo comportamenti improntati alla riservatezza, alla integrità e alla disponibilità del patrimonio informativo dell'Ente nonché alla massima diligenza ed al rispetto delle norme sul trattamento dei dati. Impedire l'utilizzo della propria postazione a terzi, così come il suo utilizzo per scopi privati.

2. Al dipendente è garantito l'esercizio dei diritti sindacali, si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità vigenti per tutti i lavoratori.

3. Il dipendente fruisce delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera degli altri dipendenti dell'Ente.

4. Al dipendente è garantito lo stesso livello di informazione e di comunicazione istituzionale previsto per tutto il personale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star-like mark, and several other initials and signatures on the right.

5. Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento di un livello di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito nel caso di svolgimento della prestazione in presenza.

Art. 10–Svolgimento della prestazione lavorativa

1. È possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di un giorno la settimana, ferma restando la prevalenza in servizio.

Per le categorie dei lavoratori di cui all'art. 7 e nel limite del contingente che verrà stabilito in sede di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo è possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di due giorni la settimana, ferma restando la prevalenza in servizio.

2. Di norma, qualora le giornate accordate siano più di una all'interno della stessa settimana, non potranno essere giornate consecutive.

3. Di norma, l'individuazione della/e giornata/e in lavoro agile avviene su base annuale e le stesse dovranno essere mantenute tali, salvo casi eccezionali pianificati di volta in volta con il Responsabile del servizio. L'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in sede deve essere pianificata con il Responsabile del servizio di appartenenza prima della sottoscrizione dell'accordo individuale, in modo da garantire una frequenza e periodicità di rientri compatibili con la natura e la durata dell'attività da svolgersi, tenuto comunque conto sia delle esigenze organizzative dell'ufficio sia di quelle del lavoratore.

4. Ogni Responsabile del servizio, nell'accordare e sottoscrivere l'accordo individuale con il dipendente, nell'osservanza del presente Regolamento, deve garantire il rispetto del principio di rotazione del personale presente, così da alternare i dipendenti in lavoro agile a quelli in sede, al fine di garantire sempre la presenza di personale negli uffici e non arrecare alcun pregiudizio all'utenza ed al servizio stesso.

5. I giorni di lavoro agile, per qualsiasi motivo non prestati (ad eccezione dell'esigenza di servizio) non possono essere recuperati nelle altre settimane.

6. La prestazione lavorativa in regime di lavoro agile può essere resa presso la propria residenza, domicilio, o altro luogo diverso dalle sedi di lavoro dell'Ente, purché idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa.

7. Stante la natura del lavoro agile, la prestazione lavorativa in tale modalità può essere svolta esclusivamente in giornate intere e non per frazioni orarie, ad eccezione del caso in cui il lavoratore venga richiamato in sede con urgenza durante la giornata da rendere in modalità agile.

8. Non è obbligatorio utilizzare integralmente il numero di giornate di lavoro agile.

9. Non è consentita attività in lavoro agile in coincidenza delle giornate di chiusura di tutti gli uffici.

10. Rimane invariato il regime giuridico relativo a ferie, malattie, permessi, aspettative ed altri istituti, sia giuridici che economici, non espressamente disciplinati dal presente regolamento.

Art. 11 - Articolazione della prestazione in modalità agile

1. Come previsto dalla pianificazione delle giornate di lavoro agile contenuta nell'accordo individuale o in successive comunicazioni tra dipendente e Responsabile, il dipendente dovrà inserire preventivamente la richiesta per le singole giornate sull'applicativo web di prenotazione delle assenze (MERCURIO), così da poter conteggiare le giornate usufruite per il rispetto del limite massimo previsto dal presente regolamento.

2. Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, è individuata la/le giornata/e nella settimana in cui l'attività svolta in modalità agile, che potrà comunque essere oggetto di modifica nel corso di validità dell'accordo. Qualora la modifica avesse carattere permanente / definitivo, dovrà essere sottoscritto un

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a checkmark, and several other initials and signatures on the right.

nuovo accordo (sempre previa verifica da parte del Responsabile della compatibilità di tale nuova richiesta con le esigenze dell'ufficio e il principio di rotazione). Se la modifica della giornata di lavoro agile rispetto a quanto previsto nell'accordo individuale avesse mera natura eccezionale e temporanea sarà sufficiente inserire la richiesta sull'applicativo web di prenotazione delle assenze (MERCURIO), senza la necessità di ulteriori modifiche scritte all'accordo.

3. Nel caso in cui le richieste di lavoro agile fossero più di una per la stessa giornata, come conseguenza di modifiche, potendone derivare pregiudizio all'organizzazione delle attività, il responsabile di servizio valuterà quale accogliere sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. In caso di sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente, il Responsabile potrà concordare date alternative per il lavoro agile.

4. Il Responsabile, in caso di urgenza, potrà modificare le attività pianificate, anche durante la giornata di lavoro agile, previo ordine di servizio comunicato verbalmente o per iscritto, nelle fasce di contattabilità.

5. Per i Responsabili di Servizio l'accesso alla giornata di lavoro agile dovrà essere richiesta al Segretario dell'Unione e da questo autorizzata, con le medesime modalità previste per i dipendenti. In caso di sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente, il Segretario dell'Unione potrà richiedere al Responsabile di modificare le date.

6. La prestazione in lavoro agile da parte del Segretario dell'Unione è previamente concordata con Il Presidente, nelle modalità ritenute più opportune, compatibilmente con il ruolo rivestito.

7. Nel rispetto degli obiettivi e delle modalità definite dall'accordo individuale, allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, l'orario di lavoro viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere e in accordo con il servizio di appartenenza. Il dipendente è tenuto a rispettare l'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto e a garantire la propria contattabilità durante ogni giornata autorizzata, di cui all'articolo seguente.

8. 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, e pertanto le indennità relative a turno, disagio e altre indennità giornaliere legate alla modalità di svolgimento della prestazione in presenza non sono riconosciute.

9. La normativa in materia di missioni non si applica agli spostamenti tra la sede ordinaria di lavoro e i luoghi di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

10. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

11. 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, almeno il giorno prima.

12. Nelle giornate di lavoro agile non spetta l'erogazione del buono pasto e non verranno riconosciuti rimborsi spese di alcun genere.



Art 12. Contattabilità e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità: in tale fascia oraria il lavoratore può essere contattato telefonicamente o via mail e deve rendersi prontamente reperibile. Questa fascia oraria non può essere superiore a quattro ore giornaliere e va definita nell'accordo individuale.
 - b) fascia di inoperabilità (disconnessione): in tale fascia oraria il lavoratore non può svolgere alcuna prestazione lavorativa. Sono comprese in questa fascia: il periodo di 11 ore di riposo consecutivo (di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16.11.2022) a cui il lavoratore è tenuto, e il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 20:00 alle 08:00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì o al sabato in base all'articolazione del profilo orario di riferimento.
3. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.
4. Ove ne ricorrano i relativi presupposti, nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 del CCNL 16.11.2022 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

Art. 13 – Recesso e revoca dell'accordo

1. Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81, il lavoratore e l'Ente possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni. Nel caso di lavoratore agile disabile ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
2. L'accordo di lavoro agile può essere revocato dal Responsabile del Servizio di appartenenza:
 - a) nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;
 - b) in casi eccezionali, a richiesta motivata del lavoratore;
 - c) per motivate esigenze organizzative e/o di servizio.
3. Costituiscono giustificato motivo l'assegnazione a diversa unità organizzativa, la variazione delle mansioni, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive, esigenze personali del lavoratore, l'accertamento di un rilevante calo della produttività, problemi di sicurezza Informatica.

Handwritten signature and initials

Art. 14 – Sicurezza e ambiente di lavoro

1. Il lavoro agile si svolge in conformità delle disposizioni vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute, ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008.
2. L'Ente, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile consegna al lavoratore un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
3. L'informativa contiene, in particolare, le indicazioni utili affinché il lavoratore possa utilizzare in modo consapevole il luogo in cui espletare l'attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro.
4. Il lavoratore è tenuto a collaborare con diligenza con il Responsabile del Servizio di appartenenza al fine di garantire un adempimento sicuro della prestazione lavorativa. Resta fermo che l'Ente non risponde degli infortuni verificatisi per mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa e che le conseguenze di azioni svolte dal lavoratore con dolo o negligenza in materia di sicurezza rientrano nelle responsabilità del lavoratore.
5. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 15 – Copertura assicurativa

1. La copertura assicurativa INAIL, già attiva nei confronti del personale dipendente, è estesa anche contro i rischi accertabili durante l'arco di tutto lo svolgimento dell'attività di lavoro agile. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio e all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni vigenti in materia.
2. Al lavoratore è garantita la copertura assicurativa, al pari del restante personale, nell'ambito della vigente polizza già stipulata.

Art. 16 – Dotazione tecnologica

1. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" mette a disposizione del dipendente, in comodato d'uso gratuito, gli strumenti necessari per svolgere tutte le attività assegnate, garantendo la manutenzione degli stessi.
2. Il dipendente in lavoro agile, che abbia gli strumenti messi a disposizione dall'Ente, assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura affidatagli ed è tenuto a restituirla funzionante all'Ente al termine dello svolgimento della propria attività. In particolare, è tenuto a non variare la configurazione del pc, a non sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici e a non utilizzare collegamenti alternativi o complementari. Il dipendente è civilmente responsabile ai sensi dell'Art. 2051 del Codice Civile per i danni cagionati alle attrezzature in custodia a meno che non provi il caso fortuito.
3. Il lavoratore interessato, previo accordo con il proprio responsabile di servizio, può richiedere di potere utilizzare la dotazione informatica di sua proprietà, previa verifica della compatibilità tecnica della stessa.
4. Se il dipendente è in possesso di un cellulare di servizio, deve essere prevista o consentita, nei servizi che lo richiedano, la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio.
5. Nessun onere potrà essere addebitato all'Ente per rimborso spese e/o copertura dei costi sostenuti per la rete internet, l'uso del telefono, la stampa di documenti e per eventuali investimenti e/o spese di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro.



Art. 17 - Verifica, valutazione e monitoraggio dell'attività svolta

1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
2. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente. I Responsabili dei Servizi sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, dei rapporti di lavoro agile (gli stessi dovranno essere predisposti giornalmente dal lavoratore e recapitati al Responsabile del Servizio e all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona), verificando il raggiungimento dei risultati programmati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. Il dipendente dovrà informare il Responsabile del servizio di appartenenza di eventuali criticità emerse durante le giornate di lavoro agile in un'ottica di reciproca collaborazione.
3. Durante l'attività svolta in modalità agile il lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno, mediante scheda individuale, nonché degli ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali, secondo le procedure e le modalità del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente. Egli è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte (si ricorda la necessità di predisporre specifica rendicontazione delle attività svolte che dovrà essere giornaliera e che dovrà essere inviata al Responsabile del Servizio/Segretario dell'Unione e all'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona).
4. Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente contratto, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

Art. 18 - Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di consolidamento del lavoro agile, potranno essere previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. L'ente garantisce ai lavoratori in lavoro agile le stesse opportunità formative e di aggiornamento, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo delle professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

Art. 19- Violazioni disciplinari

1. Il dipendente in lavoro agile è tenuto a svolgere la prestazione di lavoro con diligenza anche al di fuori dei locali aziendali ed è tenuto al rispetto del codice di comportamento approvato dall'Ente, nonché delle indicazioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro impartite con apposita Informativa.
2. Nell'ambito dell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, possono dar luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, previa apposita contestazione, in attuazione delle disposizioni in materia di procedimento disciplinare, le seguenti condotte:
 - a) reiterata e mancata risposta telefonica o a mezzo personal computer del lavoratore nelle fasce di contattabilità;
 - b) reiterata disconnessione volontaria non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente;
 - c) violazione della diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza.



SC



Ufcaob



Albino

Art. 20 – Riservatezza e protezione dei dati personali

1. Il lavoratore in regime di lavoro agile conserva la qualità di persona autorizzata a trattare dati personali, anche al di fuori della sede di lavoro abituale; pertanto è tenuto a prestare la sua attività con diligenza e ad assicurare l'assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli, attenendosi alle istruzioni ricevute.

2. In particolare, il lavoratore agile dovrà:

a) porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo scelto per la prestazione di lavoro;

b) bloccare il pc/dispositivo elettronico in caso di allontanamento dal luogo scelto quale postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo, specie se trattasi di luogo pubblico;

c) evitare di effettuare telefonate e/o videochiamate, con necessità di discutere informazioni confidenziali, in un luogo pubblico e/o in presenza di terzi.

3. In qualità di persona autorizzata al trattamento dei dati personali, il lavoratore deve mettere in atto tutte le misure per garantire che, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, i dati personali o i documenti contenenti dati personali, o comunque riservati, non siano accessibili a terzi non autorizzati a conoscere le informazioni.

4. In tale contesto, nell'ambito delle attività nelle giornate di Lavoro Agile, non potranno essere trattati dati personali in luoghi non idonei a garantire la tutela della riservatezza, come ad esempio luoghi pubblici o luoghi aperti al pubblico, salvo che la sede o il luogo prescelto sia tale da garantire uno spazio isolato e circoscritto in cui il lavoratore possa lavorare in riservatezza.

5. In ogni caso il lavoratore dovrà attenersi a tutte le istruzioni, di tipo generale o specialistico, ricevute per la gestione dei dati personali.

6. Per lo svolgimento di attività in Lavoro Agile non è ammesso prelevare dalla sede di lavoro documenti che contengano dati personali o comunque riservati per l'Ente.

7. Per garantire la sicurezza del patrimonio informativo dell'Ente, il lavoratore agile è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche in uso, ad accertarsi costantemente della loro operatività ed efficacia del collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

8. Il lavoratore agile dovrà trattare i dati, cui ha accesso durante il proprio lavoro, solo ed esclusivamente all'interno del perimetro logico delle piattaforme software per il lavoro da remoto indicate dall'Ente anche quando l'accesso a tali piattaforme avviene con dispositivi informatici di proprietà.

9. È fatto espresso divieto di spostare i dati del patrimonio informativo comunale dal perimetro logico delle piattaforme per il lavoro da remoto fornite dall'Ente al perimetro logico dei dispositivi personali dei lavoratori agili.

10. Per le modalità di trattamento, conservazione e protezione dei dati e delle informazioni raccolte, in merito al Lavoro Agile, si rinvia espressamente all'informativa sulla privacy resa ai sensi dell'art. 13 del Codice Privacy ed alla procedura in materia di privacy vigente.

Art. 21 – Relazioni Sindacali

1. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a tenere informate le parti sindacali sulle attività concernenti il lavoro agile, nel rispetto del CCNL vigente.

Art. 22 – Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, né all'interno degli accordi individuali, sono applicati gli istituti previsti dalla vigente normativa e dal CCNL di comparto in vigore.

UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"





**UNIONE MONTANA
"COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"**

**REGOLAMENTO PER LA
PROGRESSIONE TRA LE AREE
DEL PERSONALE DIPENDENTE**

EC

Ottobre 2023

PARTE PRIMA TIPOLOGIE DI SELEZIONE PREMESSA

Al fine di valorizzare le professionalità interne, come dettato dal TUPI e dal CCNL del 16.11.2022, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" può attivare procedure valutative per la progressione verticale riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in merito.

Art.1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione delle progressioni interne tra diverse Aree del personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" (le c.d. progressioni verticali) di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.s. in applicazione delle misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito; individuando criteri, requisiti e modalità di selezione per la procedura a regime di cui all'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2022 del 16.11.2022 e per la procedura speciale in deroga disciplinata dall'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL del 16.11.2022 applicabili fino al 31/12/2025 e per questo anche denominate "progressioni tra aree diverse del periodo transitorio".

2. Per attivare la procedura di selezione per le progressioni tra le aree è necessario che le stesse siano previste negli atti di programmazione dell'ente nel rispetto dei limiti quantitativi definiti dalle disposizioni di legge e dal CCNL comparto funzioni locali del 16.11.2022 proprie per ciascuna tipologia di progressione;

3. Le progressioni tra aree avvengono tramite procedura comparativa di parametri individuati nei successivi articoli del presente regolamento, le disposizioni procedurali sono comuni ad entrambe le modalità di progressione previste dagli artt. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022 e saranno contenute nella seconda parte del presente regolamento.

4. Alle procedure comparative di cui sopra possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso, alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda, dei requisiti necessari indicati nei successivi articoli.

5. Non potranno presentare istanza di partecipazione alla selezione per qualunque progressione verticale i dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura.

6. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di distacco o comando presso altra amministrazione, hanno comunque titolo di presentare istanza di partecipazione. In caso di vittoria della procedura e conseguente attribuzione di posizione giuridica superiore, il dipendente cesserà dal comando o distacco. Possono altresì presentare domanda di partecipazione alla procedura selettiva i dipendenti in aspettativa o in congedo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right.

Art. 2 – PROGRESSIONE TRA AREE EX ART. 15 CCNLL 2019-2022

1. Il presente articolo disciplina la progressione tra aree ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, e dall'art. 15 CCNLL 2019-2022.

2. La procedura è rivolta ai dipendenti di ruolo dell'Unione Montana "Comuni Oimplci Via Lattea" con contratto a tempo indeterminato, destinatari del CCNLL Funzioni locali, appartenenti all'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, in possesso dei seguenti requisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore;
- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione,

3. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti criteri selettivi ai sensi dell'art.15 comma 1 del CCNLL Enti Locali del 16.11.2022:

a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità).

b) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio;

c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

La valutazione consiste nell'assegnazione di massimo n. 100 punti determinati come somma dei punteggi di cui ai criteri, come sotto specificati.

Ciascun criterio ha un valore complessivo che deve essere proporzionato al peso attribuito al criterio stesso. Ad esempio, se nel criterio a) con peso massimo pari a 30 punti il dipendente riceverà 100 punti, questi, rapportati al peso del medesimo criterio, corrisponderanno a 30 punti nel punteggio totale.

a) Valutazione positiva delle performance individuale: il peso del criterio è pari a massimo **30 punti**.

Si considera la media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione performance punteggio	Inferiore a 70: 0 punti
	Fra 70 e 81: 40 punti
	Fra 82 e 90: 60 punti
	Fra 91 e 95: 80 punti
	Fra 96 e 100: 100 punti

b) Assenza di provvedimenti disciplinari: il peso del criterio è pari a **10 punti**.

Il dipendente non deve aver riportato provvedimenti disciplinari, ai sensi del vigente CCNLL del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione.

c) Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno: il peso del criterio è pari a massimo **30 punti**.

Il punteggio da riproporzionare è così determinato:

Titolo di studio / punteggio	Titolo richiesto per l'accesso dall'esterno: 0 punti (es. per passaggi da Area Istruttori ad Area dei Funzionari: laurea)
	Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno non attinenti al profilo professionale oggetto di selezione: 50 punti (es. per passaggio da Area Operatori: diploma di scuola secondaria; per passaggio ad Area Istruttori: laurea; per passaggio ad Area dei Funzionari: es. laurea magistrale, ulteriore laurea, master e dottorato)
	Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno attinenti a profilo professionale oggetto di selezione: 100 punti (es. per passaggio ad Area Operatori: diploma di scuola secondaria; per passaggio ad Area Istruttori: laurea; per passaggio ad Area Funzionari: es. laurea magistrale, ulteriore laurea, master e dottorato)
	Abilitazioni / certificazioni professionali: 30 punti
	Certificazioni competenza lingua straniera / informatica in corso di validità: 5 punti per ogni certificazione per un massimo di 4 certificazioni / 20 punti
* in tutti i casi il possesso del titolo di studio superiore assorbe il titolo di studio inferiore	
** nell'avviso verrà specificato quali titoli di studio sono da considerarsi attinenti al profilo professionale	

Note: nel caso in cui ricorrano più ipotesi non assorbenti tra loro, la somma dei punteggi non può comunque eccedere il totale di punti 100, da riportare poi al peso del fattore.

d) Numero e tipologia di incarichi rivestiti dal dipendente nell'ultimo quinquennio: il peso del criterio è pari a massimo **30 punti**.

Il punteggio da riproporzionare è così determinato:

Incarico / punteggio	Specifiche responsabilità di cui agli artt. 94 e 97 CCNL 16.11.2022: 2 punti per ogni anno di incarico fino a massimo 10 punti per ogni diverso incarico fino a massimo 5 incarichi / 50 punti *
	Formali nomine o deleghe (es. Responsabile di Area / PO ad interim per periodi superiori a 6 mesi, mansioni superiori per periodi superiori a 6 mesi, RUP, agente contabile, deleghe funzioni di Stato Civile, presidente o componente commissione concorso,...): 10 punti per ogni diverso incarico fino a massimo 5 incarichi / 50 punti *
*si specifica che la stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio	

Art. 3 – PROGRESSIONE TRA AREE "SPECIALE IN DEROGA" EX ART. 13 CCNLL 2019-2022

1. Il presente articolo disciplina le c.d. "progressioni tra aree diverse del periodo transitorio" di cui all'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 16.11.2022 che testualmente prevede "In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, 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 può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata Tabella C di Corrispondenza" allegata al CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

2. Possono presentare istanza di partecipazione alla procedura selettiva esclusivamente i dipendenti dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" in possesso dei seguenti requisiti alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda:

a) essere assunti a tempo indeterminato presso l'Ente ed inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione e secondo il prospetto di corrispondenza dei profili professionali:

DA	A
Operatore Esperto Amministrativo Contabile	Istruttore Amministrativo Contabile
Operatore Esperto Tecnico Manutentivo	Istruttore Tecnico
Istruttore Amministrativo Contabile	Funzionario Amministrativo Contabile
Istruttore Tecnico	Funzionario Tecnico
Istruttore di Polizia Locale	Funzionario di Polizia Locale

b) titolo di studio, in deroga a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, e anzianità come da tabella che segue (tabella C di corrispondenza allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021):

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area Operatori (ex cat. A) a Area Operatori Esperti (ex cat. B)	Assolvimento dell' <u>obbligo scolastico</u> e almeno <u>5 anni di esperienza maturata</u> nell'Area Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
da Area Operatori Esperti (ex cat. B) a Area Istruttori (ex cat. C)	a) <u>Diploma di scuola secondaria di secondo grado</u> e almeno <u>5 anni di esperienza maturata</u> nell'Area Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) Assolvimento dell' <u>obbligo scolastico</u> e almeno <u>8 anni di esperienza maturata</u> nell'Area Operatore Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
Da Area Istruttori (ex cat. C) a Area Funzionari (ex cat. D)	a) <u>Laurea (triennale o magistrale)</u> e almeno <u>5 anni di esperienza maturata</u> nell'Area Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) <u>Diploma di Scuola Secondaria di Secondo Grado</u> e almeno <u>10 anni di esperienza maturata</u> nell'Area Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

3. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti criteri selettivi ai sensi dell'art. 13, comma 7, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- titolo di studio;
- competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;
- colloquio finalizzato ad accertare le competenze professionali. Nell'ambito del colloquio potrà essere prevista una prova attitudinale, con l'ausilio di specifica figura professionale o da società specializzata, che attesti il possesso delle attitudini (requisiti comportamentali) attinenti al profilo ricercato.

[Handwritten signatures and initials]

La valutazione consiste nell'assegnazione di massimo n. 100 punti determinati come somma dei punteggi di cui ai criteri sotto elencati.

a) Esperienza maturata: il peso del criterio è pari a massimo 40 punti.
Il punteggio da riproporzionare è così determinato:

Esperienza maturata / punteggio	Ogni anno di esperienza in qualsiasi Area organizzativa: 2 punti fino ad un massimo di 40 punti
	In aggiunta ulteriori 2 punti fino ad un massimo di 50 punti per ogni anno di esperienza nell'Area Organizzativa oggetto della procedura di selezione *
*si specifica che per il conteggio rileva altresì l'attività lavorativa svolta presso servizi attualmente inseriti in altre aree ma che in passato erano inclusi nell'Area Organizzativa oggetto di selezione.	

Sono valutate le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni, prestati fino alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione per la progressione.

b) Titolo di studio: il peso del criterio è pari a massimo 20 punti.
Il punteggio da riproporzionare è così determinato:

Titolo di studio / punteggio	Titolo derogatorio a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, necessario quale requisito di partecipazione alla selezione: 50 punti (es. per passaggio da Area Istruttori ad Area Funzionari: diploma scuola secondaria)
	Titolo richiesto per l'accesso dall'esterno <u>non</u> attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 60 punti (es. per passaggio ad Area Funzionari: laurea)
	Titolo richiesto per l'accesso dall'esterno attinenti al profilo professionale oggetto di selezione: 70 punti (es. per passaggio ad Area Funzionari: laurea)
	Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno <u>non</u> attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 80 punti (es. per passaggio ad Area Funzionari: es. laurea magistrale, ulteriore laurea, master e dottorato)
	Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 100 punti (es. per passaggio ad Area Funzionari: es. laurea magistrale, ulteriore laurea, master e dottorato)
* in tutti i casi il possesso del titolo di studio superiore assorbe il titolo di studio inferiore	
** nell'avviso verrà specificato quali titoli di studio sono da considerarsi attinenti al profilo professionale	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SC" and "105".

c) Competenze professionali: il peso del criterio è pari a massimo 20 punti.
Il punteggio da riproporzionare è così determinato:

Incarico / punteggio	Abilitazioni professionali: punti 20
	Specifiche responsabilità di cui agli artt. 84 e 97 CCNL 16.11.2022: 1 punto per ogni anno di incarico fino a massimo 5 punti per ogni diverso incarico fino a massimo 4 incarichi /20 punti *
	Formali nomine o deleghe (es. responsabile di area / PO ad interim per periodi superiori a 6 mesi, mansioni superiori per periodi superiori a 6 mesi, RUP, agente contabile, deleghe funzioni di Stato Civile, presidente o componente commissione concorso...): 5 punti per ogni diverso incarico fino a massimo 4 incarichi / 20 punti *
	Certificazioni competenza lingua straniera / informatica in corso di validità: 5 punti per ogni certificazione per un massimo di 4 certificazioni / 20 punti

* si specifica che la stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

d) Colloquio finalizzato ad accertare le competenze professionali: il peso del criterio è pari a massimo 20 punti.

Il punteggio da riproporzionare è così determinato:

Colloquio / punteggio	Punteggio colloquio: inferiore a 21/30: 0 punti
	Punteggio colloquio: fra 21/30 e 23/30: 10 punti
	Punteggio colloquio: fra 24/30 e 26/30: 15 punti
	Punteggio colloquio: fra 27/30 e 29/30: 18 punti
	Punteggio colloquio: 30/30: 20 punti

* si precisa che il punteggio del colloquio sarà espresso in 30esimi. Nell'ambito del colloquio potrà essere prevista una parte dedicata all'accertamento attitudinale, con l'ausilio di specifica figura professionale o da società specializzata, che attesti il possesso delle attitudini (requisiti comportamentali) attinenti al profilo ricercato (a tale prova conseguirà solo l'idoneità o meno al posto da ricoprire).

PARTE SECONDA NORME PROCEDURALI

Art. 4 – GENERALE

1. Tutte le disposizioni contenute in questa parte sono applicabili ad entrambe le procedure di progressione verticale disciplinate nella prima parte del presente regolamento.

Art. 5 – AVVISO E PUBBLICITA'

1. Gli avvisi di indizione della procedura di selezione per la progressione, predisposti a cura dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona in attuazione di quanto previsto negli strumenti di programmazione del fabbisogno del personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" nonché nella sezione "Bandi di concorso" del sito istituzionale dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" intendendosi in tal modo effettuata la relativa comunicazione a tutti i dipendenti.

2. L'avviso dovrà contenere l'indicazione dell'Area e del profilo professionale che si intende ricoprire con la procedura di progressione, le specifiche competenze professionali richieste e l'indicazione delle modalità e dei tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

D. P. P.

3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura selettiva dovrà presentare domanda di partecipazione o la riapertura dei termini previste entro il termine perentorio indicati nell'avviso di cui al comma 2.

4. Per ragioni di pubblico interesse l'Ente può disporre con apposito provvedimento la proroga o la riapertura dei termini del procedimento. In ogni caso restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

Art. 6 – ATTIVITA' PRELIMINARI E COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. Scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura di selezione, il servizio personale procederà alla verifica delle stesse ai fini della loro ammissibilità. Al termine del controllo circa la regolarità delle domande pervenute, il Responsabile del Servizio con apposito provvedimento procede alla pubblicazione dell'elenco delle domande ritenute ammissibili e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari; in caso di dubbi circa la regolarità della domanda la stessa potrà essere ammessa con riserva e si richiederà al candidato l'integrazione o il chiarimento di quanto necessario. Qualora lo stesso non provveda entro il termine indicato dall'ufficio la sua domanda sarà da considerarsi inammissibile. La procedura comparativa sarà espletata anche in presenza di una sola candidatura ammissibile.

2. L'Area Risorse Umane nomina apposita commissione esaminatrice a cui è demandato il compito di procedere al conteggio dei punteggi determinabili sulla base della domanda e dell'eventuale curriculum presentato nonché la conseguente formazione della graduatoria finale.

Art. 7 – GRADUATORIA FINALE E CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA

1. La graduatoria finale viene formata sulla base della votazione complessiva riportata da ciascun partecipante.

2. A parità di punteggio la Commissione si attiene ai seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:

- maggiore anzianità di servizio prestata presso la pubblica amministrazione, ivi compresi i periodi di lavoro a tempo determinato;
- minor età anagrafica.

3. La graduatoria e la nomina del vincitore della procedura di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona e vengono rese note al personale mediante pubblicazione della stessa sull'albo pretorio on line.

4. Il dipendente vincitore della procedura selettiva dovrà sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno con inquadramento nella nuova Area ed assegnazione al servizio di destinazione, come previsto dall'avviso o secondo le esigenze organizzative dell'Ente. Il vincitore è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto disposto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente.

5. Non trattandosi di graduatoria concorsuale, la graduatoria finale non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento. È però consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco dei dipendenti collocati nelle posizioni successive, nell'ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente vincitore o qualora lo stesso al momento della proposta di sottoscrizione del contratto individuale conseguente all'esito positivo della selezione non sia più in servizio presso l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea".



Art. 8 – APPLICAZIONE - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore con la deliberazione di Giunta dell'Unione di approvazione.

2. Limitatamente alle progressioni verticali ex art. 13 CCNL Funzioni Locali del 16-11-2022 cd. "progressioni tra aree diverse del periodo transitorio" il presente regolamento sarà in vigore sino al 31 dicembre 2025, salvo eventuali proroghe di legge che prorogano la possibilità di indire procedure selettive in deroga oltre il suddetto termine.

Art. 9 – RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio all'avviso di indizione della procedura, nonché alla norma di legge, ai regolamenti vigenti e alle disposizioni previste dal CCNL in vigore al momento della pubblicazione dell'avviso delle progressioni tra le Aree.

UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPIA LATESE"



20





UNIONE MONTANA

"COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

