

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

PIATTAFORMA

Delegazione di parte pubblica:
dr. Mario R. Girelli Direttore

Delegazione sindacale
RSU sig. Gianluca Pepe
OO.SS.: sig. Luigi Bianco

PARCO DELLE GROANE

OO.SS. - CSA

Gianluca Pepe

RSU

Luigi Bianco

24/5/2024



IL DIRETTORE
dr. Mario R. Girelli

[Signature]

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente PARCO DELLE GROANE, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 2 - Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025.

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

4. Le parti firmatarie si incontrano ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

Art. 5 Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'ente.

2. Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione del Direttore/Segretario n. 92 del 11/09/2023, è allegato al presente CCI.

3. La costituzione del fondo è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS.

4. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

5. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.

6. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 6 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 7 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Non è, pertanto, riconosciuta per condizioni "ordinarie" di resa della prestazione.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l' erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, salvo diversa indicazione, è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio: conseguentemente sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, fatte salve le eccezioni specificate.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio di valori. Le



parti riconoscono una "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle seguenti attività ed importi giornalieri:

a) per le attività che comportino maneggio di valori, effettuate dall'economista e/o dagli agenti contabili formalmente incaricati, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente calcolato come media dell'anno di riferimento:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra € 100,00 e € 600,00.

Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma, come precisato dall'ARAN, anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina etc.

L'indennità verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto annuale del Responsabile cui l'economista e gli agenti contabili fanno capo sulla base della disciplina di cui ai punti precedenti.

b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,15. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono caratterizzate da:

- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti, inclusa la manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio.

2. L'indennità verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto bimestrale del Responsabile, cui i soggetti esposti al rischio fanno capo, sulla base della disciplina di cui alla lettera b).

3. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

Art. 9 - Indennità di specifiche responsabilità

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Istruttori, Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di PO, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. Il conferimento degli incarichi al personale inquadrato nell'area Istruttori, Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di PO, è disposto con atto formale del Direttore, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

5. L'indennità di cui al presente articolo è erogata mensilmente con incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate.

Art. 10 - Indennità di turno

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell' Ente sono istituiti turni giornalieri di lavoro secondo le previsioni di cui all' art. 22 CCNL 14.09.2000 Comparto Regioni-Autonomie Locali, dell' art. 23 CCNL 21 .05.2018 - Funzioni Locali Triennio 201 6/2018 - e dell' accordo stipulato in data 25.06.2001 recepito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 62 del 26.06.2001.

2. Al fine di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell ' orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabili dal comma 5 del succitato art. 23.

Art. 11 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, previa ricognizione, è istituito il servizio di pronta reperibilità; in caso di chiamata l'interessato/a deve, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

2. La reperibilità è prevista per un massimo di n. 6 giorni al mese, elevabili a 7.

3. L'indennità di reperibilità è prevista all'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è remunerata con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno e, in caso di particolare necessità, fino a 17 ore massime; per la relativa spesa si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022.

4. Il compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.

Art. 12 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi

1. In applicazione dell' art. 56-ter del CCNL del 21 .05.2018, in occasione di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell' art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/201 7 convertito nella Legge n. 96/2017 le ore di servizio aggiuntivo del personale, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono remunerate con compensi di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall' art. 38, comma 5, del CCNL 14.09.2000.

2. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch' esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell' ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative. I corrispettivi di cui al comma 1 e 3 sono portati in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario.

5. Le ore aggiuntive di cui al comma 1 non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all' art. 14, comma 4, del CCNL 1 .04.1999 e all' art.38, comma 3, del CCNL 14.09.2000.

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all' art 56-quinquies del CCNL 21.05.201 8 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Tale indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all' espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. La presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano maggiori o uguali al 50% delle giornate lavorate nel mese.

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

- € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 4 ore nel quadrante 06:00 - 22:00.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile:

- con l'indennità di turno di cui all' art. 23, comma 5, CCNL 21 .05.2018;
- con le indennità di cui all' art. 37, comma 1, lett. b) , del CCNL 6.07.1995;
- con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 5

5. L'indennità di servizio esterno verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto bimestrale del Responsabile dell' Area Vigilanza sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

Art. 14 – Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992

1. Le somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali ai sensi dell' art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 potranno essere specificate e quantificate nella deliberazione del Consiglio di Gestione che definisce la destinazione dei proventi in questione nel rispetto della normativa di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.

Art. 15 – Incarichi di elevata qualificazione

1. Detta materia è debitamente regolamentata giusta delibera di Consiglio di Gestione n. 29 del 27.03.2019 all'oggetto: "REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE Categorie D".

Art. 16 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Criteri per la valutazione degli obiettivi

Il Budget di incentivazione sarà unico per tutti i dipendenti del Parco.

Le parti concordano che il dipendente a cui verrà riconosciuta una valutazione con un punteggio inferiore a 60/100 non rientrerà nel sistema di incentivazione alla produttività.

2. Valutazione dell'apporto individuale

Il contributo dei singoli dipendenti agli obiettivi vengono valutati in base a schede di valutazione delle prestazioni individuali redatte dal Responsabile di Settore.

La valutazione dell'apporto individuale avviene sulla base degli indicatori definiti per la valutazione delle prestazioni individuali.

La valutazione viene proposta dal responsabile di settore.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno, per effetto di trasferimento ad altro settore, interrompono la loro partecipazione agli obiettivi del Servizio di provenienza, il responsabile di quest'ultimo trasmetterà al responsabile del Servizio di assegnazione nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relativa al periodo di competenza.

In ogni sezione le valutazioni dei dipendenti sono riportate in quarantesimi. Nella scheda riepilogativa della valutazione il Responsabile di settore le convertirà in base cento.

3. Ulteriori condizioni per la valutazione e l'erogazione

Potranno partecipare alla valutazione delle prestazioni per il riconoscimento dell'indennità di produttività tutti i dipendenti dell'Ente, ad esclusione di coloro che non hanno terminato nel corso dell'anno il periodo di prova.

Per i dipendenti che partecipano alla valutazione verranno effettuate le decurtazioni sulla base dell'effettiva presenza in servizio.

Saranno computate come presenze le assenze legate a:



- Legge 104 portatori handicap (anche per familiari);
- maternità obbligatoria;
- allattamento;
- donazione sangue;
- donazione midollo osseo
- day-hospital/ricovero;
- malattie per terapie salvavita;
- infortunio;
- permessi sindacali.

Per la distruzione del premio incentivante si terrà conto dei seguenti parametri:

- area degli operatori – 1,4
- area degli operatori esperti – 1,6
- area degli istruttori – 1,8
- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – 2

Per il personale par-time i giorni di presenza sono da calcolare percentualmente al tipo di part-time

Per il personale in regime di part-time l'erogazione della somma è proporzionato al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

Le economie generate dalla valutazione e distribuzione dell'incentivo confluiranno nel fondo dell'anno successivo.

L'Amministrazione a fronte di particolari attività da porre in essere nell'arco dell'esercizio finanziario di riferimento, previa informazione preventiva alle RSU, si riserva la facoltà di incrementare con risorse aggiuntive i budget di servizio.

Per i provvedimenti disciplinari di maggiore gravità verrà detratto l'intero importo.

Si dà atto che quanto sopra varrà quale modifica della piattaforma presentata dall'Amministrazione la quale si impegna a modificare il regolamento sulla performance anno 2019 aggiornandolo a quanto oggi concordato.

Per il sistema di valutazione l'accordo sottoscritto verrà applicato per l'anno 2023.

Art. 17 – Perequazione

1. Il premio correlato alla performance ovvero la retribuzione di risultato è decurtato in relazione alla corresponsione di incentivi previsti dal contratto ovvero da specifiche disposizioni di legge ovvero di altre forme di compensi come segue:

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| • fino a € 2.000,00 | decurtazione del 15% |
| • da € 2.001,00 a € 5.000,00 | decurtazione del 20% |
| • da € 5.001,00 a € 8.000,00 | decurtazione del 35% |
| • oltre 8.000,00 | decurtazione del 55% |

Art. 18 - Incentivo per funzioni tecniche – Ripartizione incentivo

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione del fondo per le funzioni tecniche disciplinato dall' art. 113, comma 2 e segg., del D.Lgs. n. 50/2016 sono definiti nel Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 56 del 26.09.2018.

Art. 19 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

Al fine di valorizzare le professionalità esistenti all'interno dell'Ente, acquisite anche grazie all'esperienza maturata, le parti concordano di avviare percorsi di crescita professionale mediante il ricorso alle procedure di progressione di carriera, previste all'art.13 ccnl vigente, da stabilire nel Piano dei Fabbisogni dell'Ente, nel rispetto dei criteri previsti dalla legge, degli spazi occupazionali e nei limiti finanziari a legislazione vigente.

criteri per l'effettuazione delle procedure di cui sopra sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 c.3 lett. o) CCNL vigente.

Le progressioni economiche all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo Risorse decentrate. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono uno strumento per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, attraverso l'attribuzione di "differenziali stipendiali", definiti dal CCNL vigente, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Per il triennio 2023/25, le parti si impegnano a dare attuazione alle Progressioni in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente, all'esperienza professionale e alle capacità culturali e professionali acquisite. Alle selezioni delle progressioni economiche all'interno delle aree 2023/25 partecipano tutti i dipendenti dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato compresi i comandati e i distaccati in servizio all'1 gennaio dell'anno in cui si dà corso alla progressione.

1. Requisiti d'accesso e graduatorie

a) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, anche quelli assunti per mobilità e quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo delle categorie come sopra identificate, in servizio alla data di applicazione dell'istituto e che abbiano un'anzianità nella posizione economica di appartenenza (al netto di eventuali periodi non computabili, esempio aspettativa non retribuita) pari agli anni indicati nei "requisiti di base" riportati in calce al presente paragrafo. Per coloro che godono dell'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione, l'ammissione alla selezione è subordinata alla partecipazione ad almeno due processi valutativi presso il Parco Groane.

b) Sono esclusi dalla progressioni economico-orizzontale i dipendenti che alla data di attivazione dell'istituto abbiano ricevuto sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio negli ultimi tre anni.

c) Le graduatorie saranno stilate sulla base:

- del punteggio ottenuto in base ai periodi di permanenza nell'inquadramento economico in godimento;
- del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (ad eccezione per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni – vedi punto A);
- del punteggio ottenuto tramite la scheda di valutazione appositamente redatta dal Responsabile di Servizio di riferimento e/o dal Direttore – allegata al presente accordo e con lo stesso approvata.

2. Criteri di valutazione

Il personale avente titolo alla partecipazione, è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva.

Chi non intende partecipare deve far pervenire (entro data da stabilirsi) specifica rinuncia sottoscritta, da trasmettere al Responsabile del Servizio di appartenenza e all'ufficio personale.

La procedura selettiva si articolerà nel rispetto dei contenuti delle caratteristiche dell'accordo sopra descritti ed in particolare, per la formulazione delle graduatorie di cui al punto C sopra riportato, sarà utilizzato il seguente range di punteggi:

max Punt 19: attribuzione di 1 punto/anno per il periodo prestatato nella medesima categoria economica a decorrere retroattivamente dalla data richiesta di presenza in servizio (1 gennaio di ogni anno). Sono calcolate anche le frazioni di anno.

max Punt 10: media acquisita tramite la scheda obiettivi della produttività collettiva, nel triennio precedente a scorrimento. Per i dipendenti che nei periodo considerati hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa, le valutazioni che saranno prese in considerazione sono quelle previste dalla metodologia di valutazione.

max Punt 21: valutazione dirigenziale che è espressa in relazione ai seguenti ambiti professionali:

VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO COMPETENTE – MAX 21 PUNTI			
Efficacia dei risultati raggiunti nel lavoro MAX 5 PUNTI	1	3	5
Caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza (esterna/interna) MAX 5 PUNTI	1	3	5
Disponibilità all'innovazione e al cambiamento (tecnologie e processi) MAX 5 PUNTI	1	3	5
Valutazione del potenziale espresso rispetto al teorico (*) MAX 6 PUNTI	1	3	6
TOTALE PUNTI SU MAX 21			

Totale max punti 50 (minimo da conseguire: punti 20 per entrare in graduatoria)

(*) Valutazione relativa al potenziale

- capacità di assumere compiti di responsabilità, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al livello decisionale superiore
- capacità di analisi del contesto, capacità prospettiva di affrontare le novità e di fornire suggerimenti migliorativi
- capacità assicurare l'interpretazione e l'applicazione corretta delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro
- orientamento al miglioramento professionale misurato anche tenendo conto dei corsi di aggiornamento professionale frequentati nel periodo di osservazione
- flessibilità interfunzionale

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino all'esaurimento del contingente numerico stabilito per la categoria.

A parità di punteggio ottenuto sarà considerato titolo preferenziale il maggior punteggio ottenuto nella valutazione media triennale; in caso di ulteriore parità, quello con il maggior punteggio di valutazione espressa dal dirigente competente per la presente procedura.

3. Procedimento

1. Dopo la sottoscrizione dell'accordo, l'Ufficio Personale dovrà dare puntuale informativa a tutto il personale circa l'attivazione delle procedure di selezione per l'attribuzione dell'istituto economico. Inoltre procederà all'invio della scheda di valutazione per il riconoscimento della progressione orizzontale ad ogni Responsabile di Servizio dell'Ente con invito a restituirla entro un tempo stabilito. La scheda sarà già compilata con riferimento ad ogni dipendente avente diritto con i seguenti dati:

- a) periodo di permanenza del dipendente nell'attuale inquadramento ed il relativo punteggio attribuito d'ufficio;
- b) punteggi di valutazione della produttività collettiva conseguiti nell'ultimo triennio ed il calcolo medio espresso in decimi. La medesima procedura sarà applicata anche a quei dipendenti che nei periodo considerati hanno avuto un incarico di posizione organizzativa;
- c) costo annuo del passaggio di progressione

2. Nel termine stabilito i Responsabili di Servizio interessati dovranno compilare le schede di valutazione di ogni dipendente ed inviarle all'Ufficio personale.

3. Successivamente alla raccolta di tutte le schede di valutazione, l'Ufficio Personale provvederà a formare la graduatoria per categorie professionali.

4. La graduatoria sarà resa pubblica attraverso l'affissione all'interno dell'ufficio personale ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Art. 26 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell' art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell' orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell' orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.
4. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui all' art. 1, ovvero siano genitori di figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, possono avanzare all' Amministrazione la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.
5. E' prevista la facoltà, per il richiedente delle "ferie solidali", di allegare alla propria richiesta gli eventuali moduli di cessione a titolo gratuito dei giorni di ferie/ore equivalenti compilati da parte di colleghi coinvolti in prima istanza direttamente dall'interessato, sempre per un massimo complessivo di 30 giorni.
6. L' Amministrazione, ricevuta la richiesta dell' interessato che non si avvale della facoltà di cui al precedente punto, rende nota al personale dipendente l' esigenza di "ferie solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l' indicazione della quantità di giorni e/o ore che intendono cedere.
7. Sulle basi della disponibilità pervenute ed allegate alla richiesta di "ferie solidali" o al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta - nel caso di pubblicazione della stessa - una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni di ferie/ore equivalenti ceduti, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.
8. Nel caso in cui il numero di giorni/ore offerto sia superiore al numero di giorni richiesti, la cessione dei giorni/ore verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
9. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità
10. Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle "ferie solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse ferie/ore torneranno proporzionalmente nella disponibilità degli offerenti.
11. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell' avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all' art. 32 CCNL 21 .05.2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
12. L'istituto delle ferie solidali, in via sperimentale, è esteso anche ai dipendenti che necessitano di prestare cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, al coniuge e parenti ed affini entro il primo grado.

Art. 27 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di

lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.

5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lombardia.

6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 28 - Lavoro a distanza

1. L'Ente Parco Groane promuove il lavoro a distanza come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione, volta a garantire il mantenimento/miglioramento della qualità, dell'efficacia e dell'efficienza delle funzioni e dei servizi rivolti a cittadini/e, imprese ed altre Pa, e attenta alle esigenze di conciliazione del personale, secondo i principi, criteri e modulazioni stabilite tra le parti individuando i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nell'Ente, nonché i criteri per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e i criteri di priorità per l'accesso, come previsto all'art. 5 c.3 lett. I. del ccnl 16.11.2022.

Art. 29 – Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e agli appositi regolamenti in materia.

2. Nell'anno 2024 si svolgerà un confronto tra le parti ove saranno valutare le eventuali ricadute del presente CCI.



IL DIRETTORE
dr. Mario F. Girelli

24/5/2024

Faint, illegible text at the top of the page, possibly a header or introductory paragraph.

Second block of faint, illegible text, continuing the document's content.

Third block of faint, illegible text.

Fourth block of faint, illegible text.

Fifth block of faint, illegible text.

Art. 18 - Lavori a distanza

Text block following the section header, containing faint, illegible text.

Art. 19 - Clausole di prova

Text block following the section header, containing faint, illegible text.

Two faint, illegible handwritten signatures or initials on the left side of the page.

Handwritten signature and date "24/2/2021" in the bottom right area, next to a circular official stamp.



Stamp text: "IL DIRETTORE Dr. Mario R. Giusti"