

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO NORMATIVO 2023 – 2025

Accordo triennale 2023 – 2025 per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (CCNL 16 NOVEMBRE 2022).

Savona,

Presenti:

Parte pubblica: Dott. Claudio Berruti

Rappresentanti territoriali:

Ennio Peluffo - FP CGIL

_____ - UIL-FPL

_____ - CISL-FP

RSU: Aurora Dealexandris

PREMESSO CHE:

- in data 16/11/2022 è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro del personale degli Enti Locali per il triennio 2019-2021;
- il C.d.A. dell'Azienda con delibera del 5 dicembre 2023 ha definito le linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione della contrattazione integrativa decentrata dell'Azienda e ha determinato l'entità del Fondo per l'anno 2023
- occorre procedere alla stipula del contratto aziendale decentrato per il triennio 2023-2025;
- il Revisore Unico non ha formulato rilievi in ordine alla compatibilità dei costi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di Bilancio e ha pertanto espresso parere favorevole all'applicazione del suddetto accordo integrativo;

in data _____ si stipula il seguente accordo triennale 2023 – 2025.

**IOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
2023 – 2025**

Art. 1
Procedure per l'autorizzazione della delegazione trattante

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la Parte Sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di Parte Pubblica, previo atto autorizzativo da parte dell'Azienda e sentito il parere del Revisore Unico.

Art. 2
Vigenza del contratto

Il presente contratto ha durata triennale, dall' **1.1.2023 al 31.12.2025** e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Sono definiti, con apposito accordo annuale, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3
Regolamentazione del diritto di sciopero

Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione secondo quando previsto dalla normativa vigente.

Art. 4

Diritti e libertà sindacali

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dai CCNQ del 07/08/1998 e del 18/12/2002 e s. m. e i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del CCNQ 07/08/1998. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

Per quanto riguarda le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali, fatta salva la possibilità di convocare l'assemblea in casi di urgenza, debitamente motivata, con un preavviso di sole 24 ore;
- b) l'Azienda fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

Art. 5

Lavoro straordinario

Viene confermato lo stanziamento indicato a bilancio per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato i dipendenti, su loro richiesta, potranno concordare con il Direttore il recupero dello stesso.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo per la politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Art. 6

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Si provvederà annualmente alla costituzione del fondo.

Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Azienda, nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno.

Le modalità di determinazione del Fondo per le risorse decentrate sono attualmente regolate dagli articoli 79 e 80 del C.C.N.L. del 16.11.2022 che suddividono tali risorse in:

a) decentrate stabili (art. 79 c. 1 del CCNL 16/11/2022) le quali hanno carattere di certezza, stabilità e continuità la cui quantificazione non è suscettibile di “variazioni annuali” se non in presenza di specifiche prescrizioni normative;

b) decentrate variabili (art. 79 c. 2 – 3 – 4 – 5 – 6 e 7 del CCNL 16/11/2022) che:

- presentano carattere di eventualità e variabilità e vengono determinate annualmente ed hanno, quindi, validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e rimesse a disposizione del Fondo;

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- previo accordo, è consentita in via transitoria l'utilizzazione di risorse decentrate denominate “stabili” per il finanziamento di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili;
- annualmente verrà contrattata con l'Amministrazione una quota percentuale variabile dei risparmi derivanti da accordi di collaborazioni per comandi e distacchi etc. (art. 43 L. 449/1997; art. 15 c. 1 lett. d), C.C.N.L. 1998 – 2001; art. 14 c. 5 C.C.N.L. 1/04/1999; art. 67 c. 3 lett. a) e c) C.C.N.L. 2016-2018), quota che confluirà nel fondo delle risorse variabili non soggette al limite di cui al c. 2 art. 23 del D. Lgs. 25/05/2017 n. 75.

Art. 7

Produttività Individuale e Collettiva

Il fondo della produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Azienda e si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla programmazione annuale assegnati ai Settori o ai Centri di Responsabilità.

Il fondo potrà essere utilizzato per la produttività riferita agli obiettivi generali (risultati organizzativi attesi o performance organizzativa a livello di Azienda) e per progetti obiettivi annuali trasversali o di singoli Settori (risultati organizzativi attesi o performance organizzativa a livello di Settore).

La quota destinata agli obiettivi generali verrà suddivisa per i singoli Settori in rapporto ai dipendenti addetti, con esclusione dei Responsabili di Settore.

I Responsabili dei Settori attribuiranno ai rispettivi dipendenti un compenso annuale in base ad una valutazione effettuata in base ai criteri di cui all'allegata scheda di valutazione, nonché all'entità della quota assegnata al Settore di appartenenza.

Il personale interessato alla produttività collettiva è il seguente:

- a tempo indeterminato che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro e il periodo di astensione obbligatoria per maternità (di cui agli artt. 4 e 5 della L. 1204/71 come modificati dalla L. 53/2000).
- a tempo determinato o contratto di somministrazione con almeno 12 mesi di lavoro consecutivo, proporzionalmente ai mesi di lavoro effettuato nell'anno cui si riferisce la contrattazione e comunque abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente in modo chiaro e completo attraverso una scheda di valutazione e avrà diritto di averne copia; la prescrizione sarà certificata mediante sottoscrizione per ricevuta della scheda stessa.

È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali o da propri legali; esso sarà preso in esame

dall'organo aziendale competente entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

L'Amministrazione approva i progetti e successivamente concorda con le OO.SS. il valore economico ed il peso di ciascun progetto, dando a tutto il personale l'opportunità di esserne coinvolto.

Il compenso dei progetti individuali verrà attribuito in base alla natura degli stessi, per cui sarà legato al raggiungimento del risultato, la cui valutazione sarà effettuata dal responsabile del progetto.

Art. 8

Indennità

(Art. 1 - *FINALITÀ*)

1) I presenti criteri, stabiliti in attuazione dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, disciplinano il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale inquadrato nell'area degli "Operatori Esperti" e degli "Istruttori" quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art 11, comma 3, del CCNL dei 31.3.1999;
- b) per specifiche responsabilità affidate al personale dell'Area dei Funzionari, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione;
- c) per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; per funzioni di acquirente su MEPA; per specifiche responsabilità affidate al personale in termini di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dell'Antiriciclaggio.

(Art. 2 - *APPLICABILITÀ DELL'ART.17 COMMA 2 LETT. F) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018*)

1) I dipendenti appartenenti alle aree "Operatori Esperti" degli "Istruttori" e Funzionari possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

2) La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie lo svolgimento di questa

attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non rappresenta responsabilità aggiuntive.

3) L'erogazione dell'indennità di cui al presente Regolamento è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

4) All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

(Art. 3 - *FINANZIAMENTO*)

1) L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2) Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazioni trattanti e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL del 16.11-2022,

3) Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate e finalizzate alla c.d. Produttività.

(Art. 4 - *CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO*)

1) Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, del CCNL del 16/11/2022, andrà erogato con i criteri previsti.

2) I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

3) Nel caso in cui ricorrano diversi, contemporanei e simili presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

(Art. 5 - *IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART. 17 C. 2 LETT. F) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES – ART. 84 CCNL 16 NOVEMBRE 2022*)

1) Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità non possono essere superiori all'importo di Euro 3.000,00 elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale

inquadrate nell'Area dei Funzionari, ai sensi dell' art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022, sono così individuati per aree:

| Categoria di appartenenza | Indennità attribuibile |
|----------------------------------|--|
| AREA OPERATORI ESPERTI | Da un min. di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 |
| AREA ISTRUTTORI | Da un min. di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.000,00 |
| AREA FUNZIONARI | Da un min. di € 2.000,00 ad un massimo di € 4.000,00 |

2) Gli incarichi sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati come evincibile da specifica relazione annuale

3) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

(Art. 6 - SCHEDA RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ)

1) L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

| Parametro di riferimento | Punti totali | Punti parziali | valutazione |
|---|---------------------|-----------------------|--------------------|
| 1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere | 25 | 25 | Elevato |
| | | 15 | Medio |
| | | 7 | Basso |
| 2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne | 20 | | |
| a. Con i superiori/amministratori | | 12 | Elevato |
| | | 6 | Medio |
| | | 2 | Basso |
| b. Con i colleghi/collaboratori | | 8 | Elevato |
| | | 4 | Medio |

| | | | |
|--|------------|----------------------------|--------------|
| | | 2 | Basso |
| 3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne | 20 | | |
| a. Con la cittadinanza | | 15 | Elevato |
| | | 8 | Medio |
| | | 3 | Basso |
| b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc | | 5 | Elevato |
| | | 3 | Medio |
| | | 1 | Basso |
| 4. Grado di gestione e coordinamento di risorse umane | 7 | 7 | Elevato |
| | | 3 | Medio |
| | | 1 | Basso |
| 5. Grado di gestione risorse finanziarie e/o strumentali | 7 | 7 | Elevato |
| | | 3 | Medio |
| | | 1 | Basso |
| 6. Grado di autonomia dei processi lavorativi | 7 | 7 | Elevato |
| | | 3 | Medio |
| | | 1 | Basso |
| 7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati | 7 | 7 | Elevato |
| | | 3 | Medio |
| | | 1 | Basso |
| 8. Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne | 7 | 7 | Elevato |
| | | 3 | Medio |
| | | 1 | Basso |
| TOTALE | 100 | | |
| ripartizione punteggi | | = 100 | Alta |
| | | >= 56 e < 100 | Media |
| | | < 56 e > 20 | Bassa |
| | | < 20 | Nulla |

2. Le indennità vengono attribuite sulla base del seguente prospetto:

AREA OPERATORI ESPERTI:

valutazione bassa: Euro 1.000,00

valutazione media: Euro 1.500,00

valutazione alta: Euro 2.000,00

AREA ISTRUTTORI:

valutazione bassa: Euro 1.500,00

valutazione media: Euro 2.000,00

valutazione alta: Euro 3.000,00

AREA FUNZIONARI:

valutazione bassa: Euro 2.000,00

valutazione media: Euro 3.000,00

valutazione alta: Euro 4.000,00

(Art. 7 - IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ARTICOLO 84 -
COMMA 1 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le indennità di cui al presente articolo vanno corrisposte esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la Responsabilità di:

- gestione del patrimonio immobiliare in riferimento alle morosità e alla conseguente attività di recupero crediti, d'intesa con lo studio legale esterno incaricato;
- gestione economale, attività di acquisto sul mercato elettronico (Mepa) e attestazione conformità e collaudo delle forniture;
- gestione sito istituzionale, aggiornamento costante della sezione amministrazione trasparente;
- gestione archivio documentale;
- trasparenza, Referente Anticorruzione, Referente Antiriciclaggio;
- gestione buste paghe (personale ed esterni);
- gestione delle relazioni esterne con Enti ed Istituzioni pubbliche e private particolarmente finalizzata alla programmazione, progettazione e finanziamento di eventi artistico – culturali;

- rappresentanza dell'Azienda in qualità di Proprietà alle assemblee condominiali;
- esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A;
- esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento generale sulla Protezione dei Dati;
- esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti D.Lgs. n. 50 del 2016.

2) L'ottanta per cento dell'Indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi; il saldo, al netto delle rettifiche necessarie, viene corrisposto entro il mese di febbraio dell'anno successivo. L'Indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

(Art. 8 - PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI)

1) Il conferimento degli incarichi avviene con la seguente procedura:

Il Direttore, individua - anche sulla base delle valutazioni inerenti l'esercizio della specifica responsabilità relative agli ultimi due anni e tenuto conto di eventuali provvedimenti disciplinari – i destinatari dell'Indennità in questione di norma entro il 30 novembre, a valere per l'anno successivo.

2) Il Direttore, entro il mese di dicembre, provvede ad effettuare la pesatura che deve essere validata dal NIV dell'Azienda.

3) Il Direttore assume la decisione organizzativa, in coerenza con quanto preliminarmente descritto, entro il 31/12 di ogni anno.

(Art. 9 - DURATA DELL'INCARICO)

1) L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade automaticamente il 31 dicembre di ogni anno.

(Art. 10 – DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE)

1) Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

3) Gli incarichi di specifica responsabilità decadono - e pertanto devono essere revocati dal Direttore - a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

Art. 9

Requisiti per la progressione economica all'interno delle Aree per la durata del CCIA

I criteri per la progressione economica all'interno delle Aree sono i seguenti:

1. ogni anno con la contrattazione decentrata si determinerà la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata potrà definire altresì il numero delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per aree;
2. le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - a) ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente in base al comportamento nella attività lavorativa ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo) secondo il sistema di valutazione permanente;
 - b) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica nell'area, è effettuata dal Direttore;
 - c) ai fini della progressione economica verranno effettuate apposite selezioni con la formazione di graduatorie. Potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che non ricadano nelle ipotesi della successiva lettera e); le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

- d) a parità di punteggio ottenuto sarà attribuita la progressione al dipendente in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e, in caso di ulteriore parità, quella con maggiore anzianità di servizio complessiva;
- e) non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che:
- non abbiano almeno 2 anni di servizio di ruolo, a tempo indeterminato, presso l'Azienda, fatti salvi i dipendenti assunti tramite mobilità che abbiano complessivamente almeno 3 anni di servizio all'interno della posizione economica di appartenenza;
 - siano stati inquadrati in una nuova progressione economica orizzontale nei ventiquattro mesi precedenti a quelli a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione;
- f) il personale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Azienda di effettiva appartenenza. A tal fine l'Azienda di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina;
- g) l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
- h) le selezioni avranno effetto economico a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- i) è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso; l'Amministrazione, avrà 15 gg di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;

Art. 10

Requisiti per le progressioni tra le Aree

Si rimanda all'apposito regolamento interno in materia.

Tabella C
Tabella di corrispondenza

| Progressione tra Aree | Requisiti |
|---|---|
| da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti | a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; |
| da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori | a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; |
| da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione. |

Art. 11

Criteri per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Gli incarichi per le Elevate Qualificazioni vengono individuate in base ai criteri dell'art. 16 e seguenti del CCNL 16 novembre 2022, come definiti dall'Accordo di confronto stipulato in data

_____.

Art. 12

Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023

Gli incentivi per funzioni tecniche saranno erogati sulla base del relativo Regolamento, approvato con Deliberazione n. 44 del 21/09/2022.

Art. 13

Assenze per malattia e per permessi retribuiti

Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione decentrata.

Fanno eccezione le assenze per congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 08.03.2000, n. 53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 05.12.1992, n. 104.

Ai dipendenti possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, i permessi retribuiti nell'anno, di cui agli artt. 40 – 41 – 42 – 43 – 44 - del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 14

Formazione

La formazione dovrà riguardare in modo omogeneo ed equilibrato tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata fra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- conoscenza delle norme di base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo a quanto convenuto nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.
-

Art. 15

Diritto allo studio

Il diritto allo studio dei dipendenti, costituzionalmente statuito, e disciplinato dall'art. 3 del DPR 395/88 comma 7, viene così regolamentato anche ai sensi del DPR 333/90.

L'Azienda si impegna, nell'attuazione delle succitate norme a favorire l'esercizio del diritto allo studio per raggiungere tale obiettivo verranno concessi i dovuti permessi con le seguenti modalità:

- i permessi di cui sopra non possono superare annualmente il limite di 150 ore;

- i dipendenti per richiedere i permessi di cui sopra dovranno presentare domanda al Responsabile di Settore che sarà successivamente integrata dalla documentazione attestante la frequenza alle lezioni o l'espletamento degli esami;
- ove gli istituti frequentati siano entità di diritto pubblico (scuole statali, università statali, ecc...) la documentazione potrà essere sostituita da un'autocertificazione redatta nei modi e forme di legge, la relativa documentazione sarà acquisita d'ufficio dall'Azienda ai sensi di legge trattandosi di atti giacenti e/o disponibili presso altra pubblica amministrazione;
- ove dalla documentazione di cui sopra non si potesse dimostrare la sussistenza del diritto al permesso, l'Azienda potrà procedere al recupero delle ore fruite sul monte congedi ordinari, ovvero in subordine, mediante la relativa trattenuta sullo stipendio.

Art. 16

Uso buoni pasto per attività lavorativa straordinaria

In conformità agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 si concede l'utilizzo di buoni pasto a tutto il personale compreso il Direttore e i Responsabili di Settore nei giorni di rientro pomeridiano (di regola martedì e giovedì).

Tale utilizzo viene esteso anche negli altri giorni in caso di rientro per lavoro straordinario o comunque per esigenze di servizio.

Per poter usufruire del buono l'attività pomeridiana deve protrarsi per non meno di due ore consecutive.

L'importo unitario attualmente è pari a euro 7,00 e potrà essere incrementato in base alla normativa vigente ed alle successive ss.mm.ii.

Art. 17

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Si dà atto che l'Azienda ha dato applicazione alla normativa relativa alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nel caso si presentassero problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, in accordo con la RLS andranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione.

Art. 18

Flessibilità oraria

Ai sensi dell'accordo sindacale del 01/07/2016, l'orario di lavoro dei dipendenti è articolato su 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, dei quali 3 con 6 ore lavorative e 2 con 9 ore lavorative, per un totale di 36 ore/settimana.

I due giorni di 9 ore lavorative prevedono un'interruzione per la pausa pranzo non inferiore a 30 minuti e non superiore a 120 minuti.

L'ingresso e l'uscita dei dipendenti sono consentiti all'interno delle seguenti fasce orarie:

- lunedì / mercoledì / venerdì (6 ore lavorative giornaliere):
- ingresso: ore 8,00, con flessibilità di un'ora prima o un'ora dopo;
- uscita: ore 14,00, con flessibilità di un'ora prima o un'ora dopo.
- Martedì / giovedì (9 ore lavorative giornaliere):
- Ingresso: ore 8,00 con flessibilità di un'ora prima o un'ora dopo;
- uscita: ore 17,30 con flessibilità di un'ora prima o un'ora dopo.

I dipendenti, per il solo periodo estivo, possono optare per un orario su 5 giorni settimanali, da effettuarsi con le seguenti modalità e previa comunicazione all'Ufficio di Segreteria dell'Azienda, entro il lunedì di ogni inizio settimana e resta inteso che in questo caso al dipendente non verrà riconosciuto il buono pasto:

- da lunedì a venerdì (7 ore e 12 minuti lavorativi giornalieri):
- ingresso: ore 8,00, con flessibilità di un'ora prima o di un'ora dopo;
- uscita: ore 15,00 e 12 minuti, con flessibilità di un'ora prima o di un'ora dopo.

-Art. 19

Lavoro a distanza

Per quanto riguarda le modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano necessari requisiti organizzativi e tecnologici, per operare con la modalità di lavoro agile e da remoto, si rimanda agli artt.n. 63 – 64 – 65 – 66 – 67 – 68 – 69 – 70 del CCNL 16 novembre 2022.

Letto, approvato e sottoscritto.

Savona,

Per la Parte Pubblica - _____

Per le OO.SS. Territoriali: F.P. - C.G.I.L. _____

F.P.S. – C.I.S.L. _____

U.I.L. – F.P.L. _____

Per la R.S.U. – Aurora Dealexandris _____