

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente di Aliseo 2023-2025 – Utilizzo fondo risorse decentrate 2023

Premesso che:

- in data 29 marzo 2023 con decreto n.98 del Commissario Straordinario è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2023;
- in data 12 ottobre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente di Aliseo 2023-2025 – utilizzo Fondo risorse decentrate 2023;
- il Revisore dei Conti, con verbale n. 6 in data 31 ottobre 2023 ha rilasciato il prescritto parere (acquisito al protocollo dell'Agenzia al n.9030 in data 2 novembre 2023) previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;

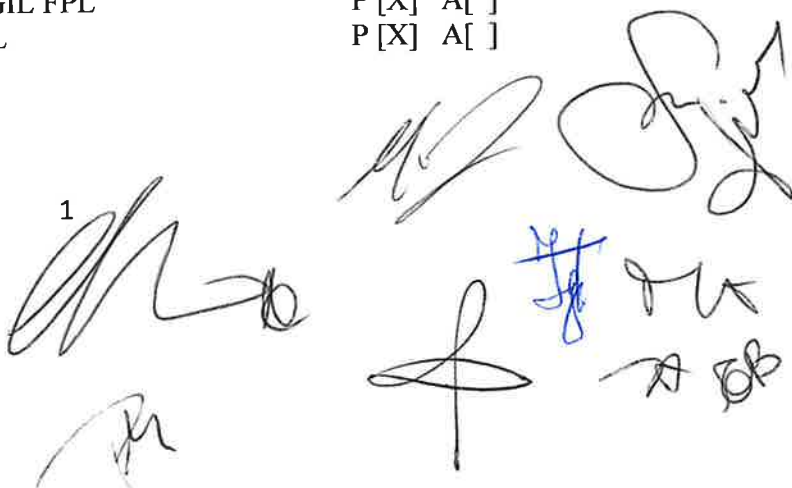
In data 13. Novembre 2023, presso la Sede di Aliseo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente di Aliseo per il triennio 2023-2025 – utilizzo Fondo risorse decentrate 2023.

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – Roberto Dasso – Commissario straordinario	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Componente – Massimo Aramini – Dirigente	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Componente – Angela Catania – Funzionario Servizio	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Componente – Tiziana Basso – Funzionario Servizio	P <input checked="" type="checkbox"/> A []

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Paola Notari	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale CISL FP – Maria Teresa Marras	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL – Claudio Pensiero	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale – Stefania Mantelli – UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale – Stefano Tiberio – CISL FP	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale – Daniele Marchelli – CGIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale – Igor Turatti – CGIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/> A []



Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CGIL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CISL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. UIL - FPL <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>

[Handwritten signatures and initials]

2

[Large handwritten signature]

PREMESSA

A seguito di L.R. 5 dicembre 2018 è stata istituita, a far data dal 1° gennaio 2019, l'Agenzia Ligure per gli Studenti e l'Orientamento (ALISEO).

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16 novembre 2022, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Agenzia, per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il presente CCDI concerne il triennio 2023 -2025 e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, ed in particolare:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e s.m.i. ed in particolare l'art. 40;
- D.Lgs. 150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e s.m.i.;
- CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Comparto Funzioni Locali.

The bottom right portion of the page contains several handwritten signatures and initials. There are approximately seven distinct marks, some in black ink and some in blue ink, which appear to be the signatures of the parties involved in the document's execution.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art.2 Obiettivi e strumenti

Art.3 Assemblee sindacali

Art.4 Diritti e agibilità sindacali

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art.5 Nuovo sistema di classificazione

Art.6 Classificazione

Art.7 Progressioni economiche all'interno delle aree:criteri generali per l'attribuzione

Art.8 Progressioni tra le aree

Art.9 Incarichi di elevata qualificazione

TITOLO IV – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art.10 Turnazioni

Art.11 Lavoro straordinario

Art.12 Pausa

Art.13 Servizio mensa e buono pasto

Art.14 Orario di lavoro flessibile

TITOLO V – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art.15 Principi generali, destinatari e pianificazione strategica

TITOLO VI – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Lavoro a tempo determinato

Art. 17 Lavoro a tempo parziale

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA

Art.18 Lavoro agile

Art.19 Lavoro da remoto

TITOLO VIII- TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.20 Fondo risorse decentrate: costituzione

Art.21 Fondo risorse decentrate: utilizzo

Art.22 Premio per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e differenziazione del premio individuale



Art.23 Welfare integrativo

TITOLO IX – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.24 Principi generali

Art.25 Indennità per specifiche responsabilità

Art.26 Indennità condizioni di lavoro

Art. 27 Indennità di reperibilità

TITOLO X – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art.28 Incentivi funzioni tecniche

TITOLO XI – SICUREZZA

Art. 29 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO XII– DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Disposizione finale

ALLEGATI

ALL. A – Fondo Risorse Decentrate anno 2023 – Costituzione e Utilizzo

ALL. B – Prospetto requisiti e punteggi per progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza

ALL. C – Punteggi titoli di studio per progressioni economiche suddivisi per area di appartenenza

ALL. D – Piano del lavoro agile

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large signature, a signature with a '5' above it, and the initials 'TM'. On the right, there are several smaller signatures and initials, including 'DB' and 'PU'.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Agenzia, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso personale eventualmente qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E’ fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, delineato dal CCNL del 16 novembre 2022, cui si fa espresso riferimento si articola nei seguenti due modelli relazionali:

a) partecipazione

b) contrattazione integrativa

2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi;

si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il contratto prevede il confronto o la contrattazione, costituendo presupposto per la loro attivazione. Essa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi alle parti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Il confronto si avvia mediante l’invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l’informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall’informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l’incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l’amministrazione può procedere all’adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.



3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo Paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

4. La contrattazione si svolge tra i soggetti sindacali (RSU e OO.SS. Territoriali firmatarie del CCNL) e la delegazione di parte datoriale sulle materie elencate dall'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022 che si ha qui per integralmente richiamato.

In conformità alla disciplina contrattuale l'Agenzia convoca la delegazione di parte sindacale entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme contrattuali. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL Funzioni locali 16/11/2022.

The image shows several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names or initials, and others being simple initials or symbols. The ink is dark, and the background is white paper.

Art. 3
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Agenzia, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. L'agenzia fornisce i locali per lo svolgimento delle riunioni. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.
4. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario e il prolungamento d'orario di assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato ai fini dell'orario di servizio.
5. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto.

Art. 4
Diritti e agibilità sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Agenzia sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla RSU secondo le modalità prevista dall'art. 10 del C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale e per l'espletamento del proprio mandato.
2. Le OO.SS., oltre al monte ore di cui sopra, possono richiedere permessi per riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali.
3. Le convocazioni dell'Agenzia per partecipare a trattative, confronti e consultazioni non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato.
4. Oltre il monte di cui sopra le OO.SS. possono richiedere per i propri dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art.5
Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. Le declaratorie delle aree professionali sono state aggiornate e adattate ai nuovi contesti organizzativi.
3. Le declaratorie di cui al comma 2 sono state elaborate anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art.6 Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL di riferimento e descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Come previsto dal CCNL 16/11/2022 sono stati identificati i profili professionali e collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie (rif. Decreto 31 marzo 2023, n. 103).

5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

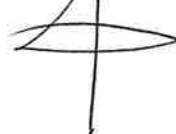
Art.7

Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri generali per l'attribuzione

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione e viene altresì individuato il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per ciascuna area:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Maggiorazione per il personale iscritto ad ordini o albi professionali	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	200	6
ISTRUTTORI	750	150	5
OPERATORI ESPERTI	650		5
OPERATORI	550		5

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui al comma 1, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n.



165/2001 , avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL di riferimento.

3. Le parti annualmente, in sede di Contratto Decentrato Integrativo, destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuovi "differenziali stipendiali".

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui i nuovi differenziali trovano finanziamento.

6. I "differenziali stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili.

7. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione del differenziale con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

8. A valere dal 2023 e per gli anni successivi si fissano i seguenti requisiti di partecipazione per la definizione delle procedure:

- Non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica all'interno dell'area di appartenenza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio della procedura di selezione considerando anche i periodi svolti presso altri enti;
- Presenza di almeno 3 valutazioni;
- Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa irrogate nell'ultimo biennio;

9. Per il personale al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad Albi, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di euro 150 per il personale dell'Area degli Istruttori e di euro 200 per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

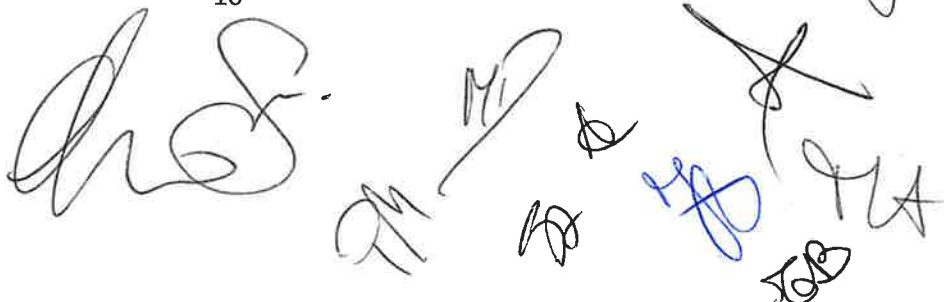
10. I "differenziali stipendiali" vengono attribuiti in base ai seguenti criteri: (Allegati B e C)

Per l'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

- 40% Media delle ultime 3 valutazioni disponibili con punteggio superiore a 80/100
 - valutazione compresa tra 96 e 100: 40 punti
 - valutazione compresa tra 90 e 95: 35 punti
 - valutazione compresa tra 85 e 89: 31 punti
 - valutazione compresa tra 80 e 84: 27 punti
 - inferiore a 80: 0 punti
- 40% Anzianità nell'ex posizione economica o nell'ultimo differenziale stipendiale attribuito:
 - ogni anno 4 punti fino a un massimo di 10 anniPer i periodi inferiori all'anno 0,33 punti per ogni mese; i periodi inferiori al mese non sono valutabili.
- 20% Titoli culturali e professionali così suddivisi:
- 10% titolo di studio superiore rispetto a quello utile per l'accesso dall'esterno all'area di riferimento; (allegato C)
- 8% Corsi di formazione inerenti l'attività propria del servizio di appartenenza e il ruolo ricoperto: 1 punto per ogni ora fino a un max di 8 punti
- 2% incarichi non retribuiti e non soggetti a incentivo conferiti dall'amministrazione nel triennio precedente a quello di attribuzione: 0,2 punti per ogni incarico fino a un max di 2 punti

Per l'area degli Operatori e degli Operatori esperti

- 55% Media delle ultime 3 valutazioni disponibili con punteggio superiore a 80/100



- valutazione compresa tra 96 e 100: 40 punti
 - valutazione compresa tra 90 e 95: 35 punti
 - valutazione compresa tra 85 e 89: 31 punti
 - valutazione compresa tra 80 e 84: 27 punti
 - inferiore a 80: 0 punti
 - 40% Anzianità nell'ex posizione economica o nell'ultimo differenziale stipendiale attribuito:
 - ogni anno 4 punti fino a un massimo di 10 anni
 - Per i periodi inferiori all'anno 0,33 punti per ogni mese; i periodi inferiori al mese non sono valutabili.
 - 5% titolo di studio ulteriore rispetto a quello utile per l'accesso dall'esterno all'area di riferimento;(allegato C)
11. Ai lavoratori che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo sul totale ottenuto come segue:
- 1% per chi non ha conseguito alcuna progressione da 7 anni
 - 2% per chi non ha conseguito alcuna progressione da 8 anni
 - 3% per chi non ha conseguito alcuna progressione da 9 anni e oltre
12. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto a tempo pieno.
13. In caso di parità di punteggio all'interno della stessa categoria si procederà nell'ordine come segue:
- posizione economica più bassa all'interno dell'ex categoria
 - minor numero di "differenziali stipendiali"
 - maggiore età
14. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
15. Per gli anni 2024 – 2025, le parti si impegnano a continuare l'istituto dei differenziali stipendiali compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili.

Art.8 Progressioni tra le aree

a) Procedura a regime comparativa

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 % delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplina le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in 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 ad una delle annualità;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

11

- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

4. La procedura viene svolta sulla base delle Disposizioni interne da approvare a cura dell'Amministrazione a cui segue informativa alle organizzazioni sindacali.

b) Procedura transitoria valutativa

1. Nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplina le progressioni tra le aree effettuata tramite questa modalità che sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2019, relativo al personale destinatario del CCNL di riferimento;

2. Tale procedura non prevede un colloquio ma solo valutazione in base ai seguenti criteri:

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.

I criteri di cui sopra sono oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali per eventuale confronto.

3. I requisiti di partecipazione sono i seguenti:

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	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, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	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 ed opportunamente valutabile; 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 ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata

Progressione tra categorie	Requisiti
(cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; 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 ed opportunamente valutabile.

4. Le progressioni effettuate con la procedura transitoria hanno un doppio canale di finanziamento: sia le ordinarie facoltà assunzionali, sia le risorse determinate con Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2019. In tale ultimo caso le progressioni tra le aree sono consentite nella misura del 100% dei fabbisogni.

Art.9

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Quest'ultima da erogarsi all'esito della valutazione individuale positiva su due ambiti di riferimento previsti dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" di ALISEO approvato dal Nucleo di Valutazione di seguito riportati:

- valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati
- valutazione dei comportamenti di responsabilità organizzativa durante il periodo considerato

2. La misura dell'indennità di risultato degli incaricati di EQ è definita nella misura tra il 15% e il 20% in base alle risorse disponibili di quanto complessivamente finalizzato all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, ed è determinata nel seguente modo:

- 100% dell'indennità di risultato teorica per punteggi compresi tra 95 punti e 100 punti
 - 80% dell'indennità di risultato teorica per punteggi compresi tra 90 punti e 94 punti
 - 50% dell'indennità di risultato teorica per punteggi compresi tra 85 punti e 89 punti
- L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari a 85.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

4. In presenza di trattamenti accessori aggiuntivi derivanti da specifiche norme di legge finalizzate all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16/11/2022, la retribuzione di risultato subirà le seguenti riduzioni:

Importo incentivo da € 0	a € 1.000,00	nessuna riduzione dell'indennità di risultato
Importo incentivo da € 1.000,01	a € 3.000,00	15% riduzione dell'indennità di risultato
Importo incentivo oltre € 3.000,00		20% riduzione dell'indennità di risultato

13

TITOLO IV – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art.10 Turnazioni

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'attività lavorativa relativa al servizio di ristorazione e servizio abitativo sono stati istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. 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 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022 oppure riposo compensativo.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste annualmente nel Fondo risorse decentrate.



Art.11
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Annualmente l'Agenzia informa la parte sindacale dell'ammontare complessivo del fondo destinato a lavoro straordinario.
3. La prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente di Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999.
5. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.
6. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
7. L'Agenzia si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.12
Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Il personale dipendente ha la possibilità, previa autorizzazione da parte del Dirigente di Settore, di chiedere la modifica dell'orario di lavoro nelle giornate di "lunga" optando per una pausa di 10 minuti senza la fruizione del buono pasto, in luogo dei 30 minuti obbligatoriamente previsti prima dell'entrata in vigore del CCNL 16/11/2022.
4. Nelle giornate di "corta", in cui il personale dipendente si trova a prolungare il proprio orario, potrà decidere di timbrare una pausa di 10 minuti senza erogazione del buono pasto o dai 30 minuti in su e, in tale ultimo caso, qualora sussistano i presupposti di cui all'art. 13 comma 2, usufruire del buono pasto.

Art.13
Servizio mensa e buono pasto

1. L'ente eroga il buono pasto al personale dipendente qualora siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2 del presente articolo, ad esclusione dei dipendenti che prestano servizio presso la Casa dello Studente di Corso Gastaldi e la Casa dello Studente di Via Asiago in cui è possibile la fruizione del servizio ristorazione dell'Agenzia salvo comprovate esigenze appositamente documentate.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al

pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2, ad esclusione dei casi in cui, il dipendente stesso, nel rispetto delle esigenze di servizio, si accordi con il Dirigente di Settore per usufruire di una pausa inferiore a 30 minuti senza erogazione del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

5. Il servizio mensa o buono pasto sostitutivo è riconosciuto al personale che gestisce la mensa e sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari o disagiati. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

Art.14

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, possono essere individuate fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or monograms.

TITOLO V – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 15

Principi generali, destinatari e pianificazione strategica

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Agenzia.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. L'Ente, nell'ambito del Piano della formazione, parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione, pianifica le attività formative e di aggiornamento, le materie comuni a tutto il personale, quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.
4. Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nell' Ente;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
5. Le attività formative sono programmate nel piano della formazione del personale, parte integrante del PIAO in cui sono anche individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
6. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
7. Nel piano di formazione sono definite anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche di disposizioni iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.
8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
9. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.



10. L'amministrazioni cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale.

TITOLO VI - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16

Lavoro a tempo determinato

1. L'ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni di cui all'articolo 61 del CCNL 16/11/2022.

Art. 17

Lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, con le modalità previste dall'articolo 62 del CCNL 16/11/2022.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, con esclusione degli incaricati di EQ, presentano apposita domanda al Dirigente del Settore di appartenenza.

L'autorizzazione ha durata annuale e a scadenza è necessario procedere con la richiesta di rinnovo.

5. L'Agenzia, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

TITOLO VII - LAVORO A DISTANZA

Art.18

Lavoro Agile

Le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile è disciplinato dal Piano del lavoro agile (allegato D), parte integrante del PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione.

Art. 19

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

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

a) presso il domicilio del dipendente;

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

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL, le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle

19

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Levy' followed by a large flourish. To its right are several smaller initials and signatures, including 'MI', 'PB', 'OB', and 'PA'. There is also a large, stylized signature on the far right that looks like a capital 'A' with a long horizontal stroke.

procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.20

Fondo risorse decentrate: Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Agenzia. L'Agenzia invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 16/11/2022 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Si richiama integralmente l'art. 79 del CCNL 16/11/2022

Art.21

Fondo risorse decentrate: Utilizzo

1. L'Agenzia rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore.
Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16/11/2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Agenzia;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Agenzia;



- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno e indennità di reperibilità;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;

Art.22

Premio per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e differenziazione del premio individuale

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 sia destinata ad incentivare la Performance individuale ed organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le risorse da distribuire nell'ambito della valutazione Performance organizzativa ed individuale al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari non titolare di EQ sono calcolate sulla base dei seguenti parametri differenziati per area:

Area Operatori e Operatori esperti: 157

Area Istruttori: 169

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: 181

4. I compensi relativi alla Performance organizzativa, destinate ad incentivare la produttività, sono corrisposti in relazione alle modalità previste nel sistema di valutazione vigente e ai sensi dell'art. 27 bis, comma 4 bis, della LR 59/2009, sulla base del monitoraggio dell'andamento degli obiettivi dell'anno, in quote mensili a partire dal primo giorno successivo alla verifica trimestrale dell'andamento della Performance, tenuto conto delle assenze dal servizio effettuate.

5. Le somme distribuite in quote mensili sono soggette a conguaglio a seguito della determinazione definitiva delle risorse disponibili per l'anno di riferimento.

6. Le risorse non distribuite a qualunque titolo nell'ambito della Performance organizzativa confluiscono nelle risorse assegnate al personale appartenente alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari non titolare di EQ, finalizzate al riconoscimento della Performance individuale.

7. Gli importi corrispondenti alla Performance organizzativa ed individuale sono decurtati in caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008. Sono inoltre abbattuti in relazione ai giorni di assenza dal servizio.

Sono escluse dalla decurtazione le seguenti assenze retribuite:

- per ricovero ospedaliero/day hospital o da convalescenza conseguente a ricovero ospedaliero/day hospital
- per terapie salvavita
- per donazione sangue, midollo osseo
- per concorsi e esami
- per congedo di maternità/paternità obbligatoria e interdizione anticipata
- per riposo compensativo a qualsiasi titolo
- per permesso sindacale ed aspettativa sindacale retribuita
- per permessi per partecipare ad operazioni elettorali e relativi riposi compensativi
- per infortunio per motivi di servizio

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there are three large, stylized signatures. In the center, there are several smaller initials, including 'FH' and 'OB'. On the right, there are more initials, including 'Mij', 'A', and 'OB'.

- per permessi L. 104/1992 e s.m.i.
- per lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado.

8. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi aggiuntivi per incentivi per funzioni tecniche in base al decreto legislativo 36/2023.

Importo incentivo da € 0	a € 1.000,00	nessuna riduzione del premio
Importo incentivo da € 1.000,01	a € 3.000,00	10% riduzione del premio
Importo incentivo oltre € 3.000,00		15% riduzione del premio

9. In riferimento alla performance individuale, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito di ciascuna area, è attribuita, una maggiorazione pari al 30 % (non inferiore al 30%) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con le modalità previste dal Sistema di misurazione valutazione della performance al quale si rimanda.

10. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui sopra è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art.23

Welfare integrativo

Le risorse da destinare eventualmente al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, saranno definite dalle parti nell'accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse del Fondo.

TITOLO IX – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.24

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

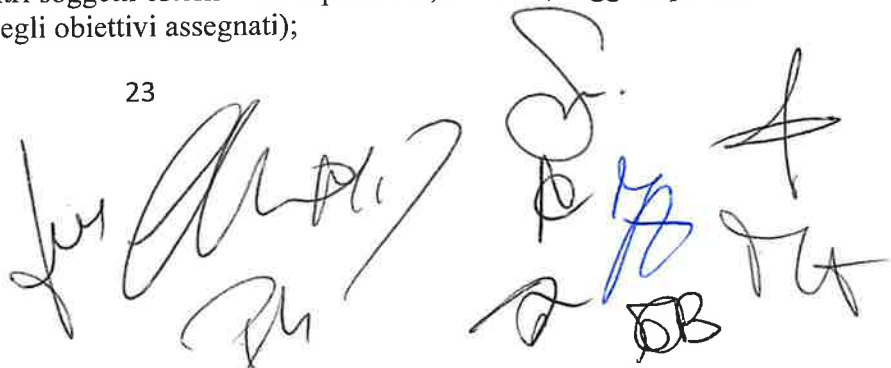
Art.25

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) del CCNL 16/11/2022, una indennità di importo fino ad un massimo di € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano le seguenti caratteristiche:

- Professionalità:
 - giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato);
 - tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali);
 - gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale).
- Complessità direzionali organizzative:
 - collocazione nella struttura (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati; la valutazione aumenta nel caso in cui l'attività viene svolta in mancanza di personale di cat. D);
 - complessità incarico tecnico organizzativo (ad esempio: responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, responsabilità di preposizione a commissioni di concorso o di gara);
 - relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati);
 - relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati);



- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi);

- attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

- Responsabilità:

economica amministrativa (l'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva degli incaricati di Elevate Qualificazioni.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)

- Autonomia:

(La natura dei compiti affidati è tale da favorire una certa libertà nell'adottare procedure e decisioni sempre nell'ambito della consegna).

3. I Dirigenti sottopongono al Direttore Generale la proposta di nomina delle particolari responsabilità evidenziando per ciascun dipendente individuato il possesso delle caratteristiche sopra indicate.

Il Nucleo di Valutazione provvede a graduare ogni singola posizione sulla base dell'allegato prospetto (allegato A) del CCDI triennio 2019 - 2021, considerando quanto segue:

- i valori corrispondono ai punteggi: ALTO (5 punti), MEDIO (3 punti), BASSO (1 punto)

- non verrà attribuita alcuna responsabilità al personale che non raggiunge i 20 punti.

4. L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata per le giornate di effettiva prestazione lavorativa. Vengono assimilate alle giornate di effettiva prestazione lavorativa le giornate di ferie, di malattia superiore ai 10 giorni, le giornate di fruizione dei permessi legge 104/1992 e i permessi previsti dagli articoli 40 e 41 del CCNL 16/11/2022. Può essere revocata per collocazioni in aspettativa di lungo periodo (superiore a 6 mesi).

Per le assenze a ore la decurtazione viene effettuata solo nel caso la stessa superi la metà dell'orario giornaliero.

Art.26

Indennità condizioni di lavoro

1. È corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori. È commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle seguenti attività ed importi giornalieri:

- a) per le attività che comportano al dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti, relativamente ai servizi resi presso le residenze universitarie per attività di portierato e custodia con particolare riferimento al controllo degli accessi e alle relative verifiche tecniche e gestionali nei confronti dell'utenza

- ed attività mista in sede e presso le residenze oppure per attività svolta su più residenze, compete l'indennità giornaliera lorda di € 8,50 ;
- b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio per la salute e per l'integrità personale, quali impiego di attrezzature di cucina compete l'indennità giornaliera lorda di € 3,00;
 - c) per le attività che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera lorda di € 2,50;
 - d) nelle giornate di svolgimento contestuale delle attività di cui alle lettere b e c del presente comma, compete l'indennità giornaliera lorda di € 5,50;
 - e) nelle giornate di svolgimento contestuale delle attività di cui alle lettere a e c del presente comma, compete l'indennità giornaliera lorda di € 11,50;
3. L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati è effettuata dal Dirigente del Settore di appartenenza.

Art.27 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste annualmente nel Fondo risorse decentrate. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal responsabile di EQ, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Agenzia.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 del CCNL 21/05/2018 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno. In questo caso l'adesione da parte dei dipendenti è su base volontaria.
10. 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 di reperibilità non è corrisposta.

TITOLO X - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 28

Incentivi funzioni tecniche

1. L'erogazione dei compensi previsti da disposizioni di legge quali incentivi funzioni tecniche è disciplinata ai sensi del D.lgs. 36/2023.

TITOLO XI – SICUREZZA

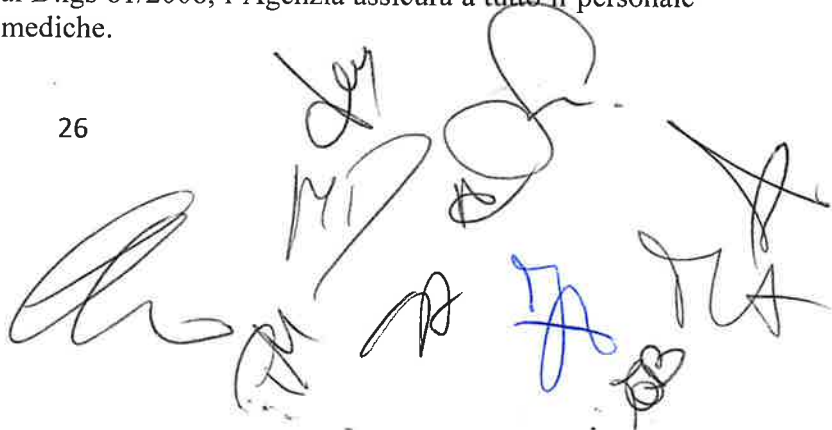
Art. 29

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Agenzia si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.lgs 81/2008, l'Agenzia assicura a tutto il personale con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche.



ALLEGATO A

Fondo Risorse Decentrate Anno 2023

Con decreto del Commissario Straordinario 29 marzo 2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 – Area personale non dirigente, quantificando le risorse complessive in euro 549.451,76.

L'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2023 – Area personale non dirigente, ammontante a complessivi euro 549.451,76 è determinato così come indicato nell'allegato schema.

In particolare vengono determinate in euro 11.000 le risorse destinate ai differenziali stipendiali nella misura del 50% degli aventi diritto con 3 anni di permanenza nella ex categoria economica di godimento alla data del 1° gennaio 2023. Le progressioni economiche previste sono così suddivise:

- Area degli operatori esperti: n.4 unità per un importo pari a euro 2.600
- Area degli Istruttori: n. 3 unità per un importo pari a euro 2.250
- Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione:n.3 per un importo pari a euro 4.800

Sono determinate in euro 267.921,56 le risorse destinate ai premi di performance organizzativa e individuale.

L'importo del fondo per la remunerazione del lavoro straordinario è stabilito in euro 14.000.

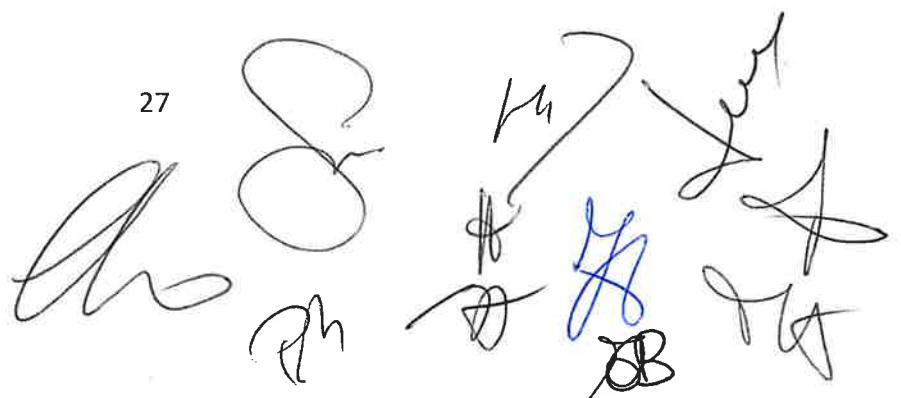
Relativamente agli incarichi di Elevata Qualificazione la misura dell'indennità di risultato è definita nella misura del 15%. Le risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato rientrano nel tetto annuale di euro 140.270,79 .

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals. One prominent signature in black ink is on the left, and several other signatures and initials are scattered to the right, some in blue ink.

TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, flowing signature in black ink. To its right is a circular mark, possibly a stamp or a specific signature. Further right, there are several smaller signatures and initials, some in black ink and one in blue ink. The initials 'BB' are clearly visible at the bottom right.

AGENZIA LIGURE PER GLI STUDENTI E L'ORIENTAMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023		DESTINAZIONE RISORSE STABILI	
RISORSE STABILI		DESTINAZIONE RISORSE STABILI	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. c)	RIA e assegni ad personam		
	19.090,76		
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. e)	Oneri trattamento accessorio personale trasferito 2018		
	447.100,83		
	Totale stabili soggette al limite	466.191,59	CCNL 1.4.1999 art. 17 c. 2 lett b
			Progressioni economiche
			100.454,71
			Nuove progressioni economiche
			11.000,00
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. b)	Rivalutazione PEO		
	6.276,20		
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. a)	Incremento € 83,20 a valere dal 2019		
	4.992,00		
			CCNL 22.1.2004
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1 lett. b)	Incremento € 84,50 a valere dal 2021		
	5.070,00		
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1 lett. d)	Rivalutazione PEO		
	8.597,03		
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1 bis	Differenziali stipendiali tra B3/B1-D3/D1		
	13.989,00		
	Totale stabili non soggette al limite	38.924,23	
	Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccni 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro		
	16.976,62		
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. e)			
	TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI 2023	488.139,20	
			Totale ripartizione risorse stabili
			136.530,20
	RISORSE VARIABILI	DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE STABILI	332.518,24
		DESTINAZIONE RISORSE STABILI RESIDUE	
		CCNL 16.11.2022 art. 30	Turno
		CCNL 21.5.2018 art. 24	Reperibilità
	Totale variabili sottoposte al limite	CCNL 16.11.2022 art. 80 C.2 lett c)	Condizioni lavoro
	0,00	CCNL 16.11.2022 art. 84	Responsabilità
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. c)	Incentivi funzioni tecniche		
	40.000,00		
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNNA TANTUM 2020 E 2021		
	10.140,00		
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 3	Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023		
	2.830,69		

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

ALLEGATO B			
CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE			
AREA FUNZIONARI E ISTRUTTORI			
40% media ultime 3 valutazioni			
Tra 96 e 100		40	
Tra 90 e 95		35	
Tra 85 e 89		31	
Tra 80 e 84		27	
Inferiore a 80		0	
40% esperienza			
anzianità	ogni anno 4 punti fino a un max di 10 anni. Per periodi inferiori all'anno: punti 0,33 per ciascun mese. Periodi inferiori ad un mese: non valutabili		
20% titoli culturali e professionali			
10 % ulteriori titoli di studio	8% corsi di formazione inerenti il ruolo ricoperto	2 % incarichi conferiti dall'amministrazione	
Min 1 – Max 4 per ogni titolo aggiuntivo	1 punto per ogni ora fino a un max di 8	Componente commissione concorso/valutazione esterna	0,2
		Responsabile Transizione Digitale	0,2
		Responsabile trasparenza	0,2
		Componente effettivo CUG	0,2
		Altri	
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI			
55% media ultime 3 valutazioni			
Tra 96 e 100		40	
Tra 90 e 95		35	
Tra 85 e 89		31	
Tra 80 e 84		27	
Inferiore a 80		0	
40% esperienza			
anzianità	ogni anno 4 punti fino a un max di 10 anni. Per periodi inferiori all'anno: punti 0,33 per ciascun mese. Periodi inferiori ad un mese: non valutabili		
5% ulteriore titolo di studio			
Min 1 max 2,5			

A parità di punteggio

posizione economica più bassa all'interno dell'ex categoria
 minor numero di differenziali stipendiali
 maggiore età

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

ALLEGATO C

PUNTEGGI TITOLI DI STUDIO PER PROGRESSIONI ECONOMICHE SUDDIVISI PER AREE DI APPARTENENZA

1. PUNTEGGIO ULTERIORI TITOLI DI STUDIO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Diploma scuola secondaria di secondo grado 2,5

Laurea triennale 1,5

Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento 1

2. PUNTEGGIO ULTERIORI TITOLI DI STUDIO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

Laurea triennale 2

Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento 4

Master 1° livello (1), Master 2° livello (2) dottorato (2), specializzazione post laurea (2), ulteriore laurea triennale (1), specialistica/magistrale o vecchio ordinamento (2), abilitazione albi professionali (2) - (max 2 titoli valutabili) 4

3. PUNTEGGIO ULTERIORI TITOLI DI STUDIO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento 4

Master 1° livello (1), Master 2° livello (2) dottorato (2), specializzazione post laurea (2), ulteriore laurea triennale (1), specialistica/magistrale o vecchio ordinamento (2), abilitazione albi professionali (2) - (max 3 titoli valutabili) 6

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be personal or official marks.

ALLEGATO D

3.2.4. DISPOSIZIONI INTERNE SUL LAVORO AGILE

Ai fini della regolazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile ALISEO ha provveduto a dotarsi del seguente regolamento.

L'Agenzia ha provveduto ad effettuare una mappatura al fine di individuare i servizi che possono essere resi con lavoro agile, definendo altresì le attività che NON possono essere rese mediante tale tipologia di lavoro:

- attività connesse alla Ristorazione;
- attività connesse alla Gestione Operativa delle Residenze Universitarie;
- attività connesse alla Gestione della Cassa Economale;
- attività connesse ai Servizi Tecnici;
- attività connesse alla gestione del Protocollo.

Sono effettuate opportune verifiche affinché lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, individuate per ciascun servizio, non comportino pregiudizio o non riducano in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti. Con riguardo a questa ultima finalità, le condizioni di svolgimento del lavoro agile laddove previste consentiranno, al contrario, di migliorare la qualità dei servizi erogati.

Fermo restando che la modalità in presenza rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione si prevedono almeno quattro giorni in presenza e non più di uno, a settimana, da svolgersi in modalità a distanza da definirsi nell'apposito accordo individuale e previo consenso del responsabile del Servizio, in modo da garantire un'equilibrata rotazione del personale;

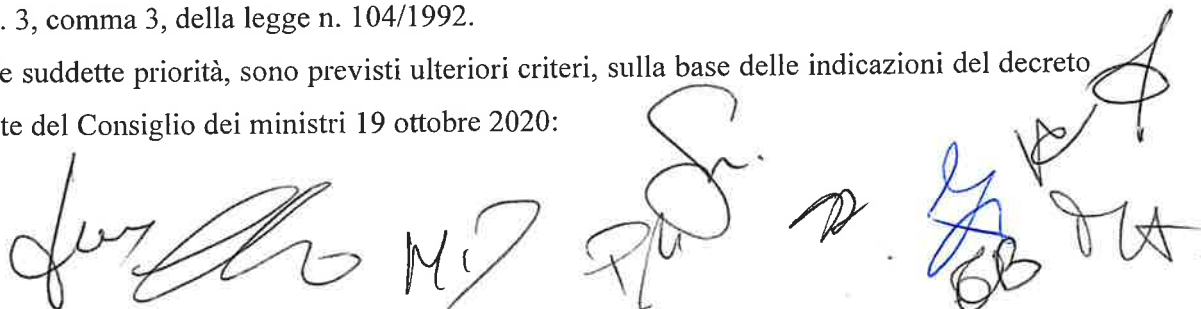
Sono state altresì individuate le condizioni prioritarie ai fini dell'autorizzazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017 e pertanto assumono carattere prioritario le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate:

- dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Sono individuate inoltre condizioni prioritarie per:

- i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

Fatte salve le suddette priorità, sono previsti ulteriori criteri, sulla base delle indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 ottobre 2020:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'MID', another large signature, and a cluster of initials including 'BB' and 'DA'.

- le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- la presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;
- la distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e i relativi tempi di percorrenza.

Lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi verso gli utenti e che non devono sussistere situazioni di lavoro arretrato; qualora queste ultime fossero presenti, deve essere preventivamente adottato un piano di smaltimento.

La prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi è svolta in presenza, eccetto casi del tutto particolari riconducibili alle situazioni sopradescritte.

Sono previste specifiche condizioni per l'accesso alla prestazione lavorativa in forma agile, in particolare:

Condizioni tecnologiche

L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro a distanza. È comunque consentito, ai termini dell'art. 87 del D.L. n. 18/2020, l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore qualora l'amministrazione non sia in grado di fornire tempestivamente i propri.

Sicurezza

L'accesso ai programmi e sistemi aziendali è consentito esclusivamente attraverso VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, con autenticazione multifattore.

Accesso al lavoro agile

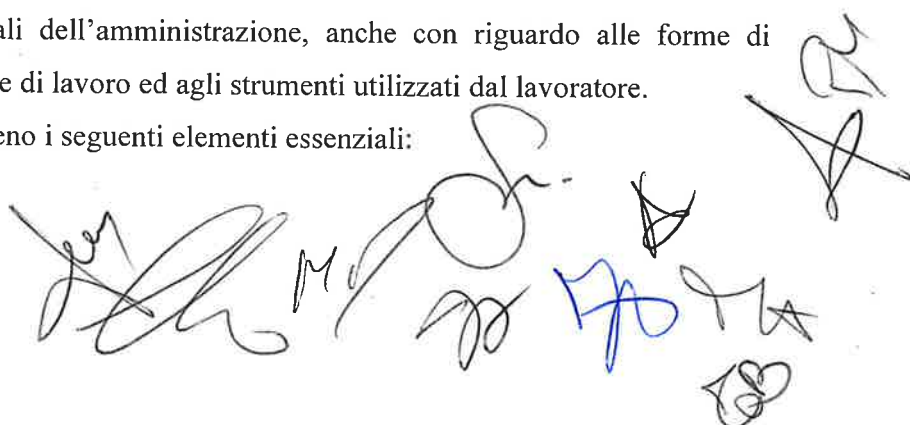
L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - nonché ai lavoratori in somministrazione, in quest'ultimo caso, previa sottoscrizione di accordo individuale con la Società di somministrazione.

Accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo;



- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d) tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- e) modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.

Sono condizioni per definire l'accordo gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; gli obiettivi vengono individuati sulla base della mappatura dei procedimenti di lavoro anche ricavabili dal Piano della performance, ed applicabili alla qualifica e profilo del soggetto destinatario dell'autorizzazione. Il responsabile del Servizio e il lavoratore prevedono incontri periodici per monitorare i risultati della prestazione lavorativa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Eccezioni

In deroga a quanto previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, tutti i lavoratori potranno altresì usufruire di n. 3 giornate di smart working nel corso dell'anno solare.


Per accedere allo svolgimento della modalità di lavoro agile di cui sopra non occorre accordo individuale. Il lavoratore che intende usufruire delle giornate di smart working deve comunicare tempestivamente la motivata esigenza al proprio responsabile di servizio (le PO devono informare il Dirigente) e contestualmente, inviare una mail al Servizio Amministrazione del Personale (personale@aliseo.liguria.it). L'accesso al lavoro agile deve essere preventivamente autorizzato dal Dirigente competente.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliera e settimanali stabilite dai CCNL.

In ottemperanza a quanto disposto dall'Art. 66 del CCNL 2019-2022 la prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large signature, a signature with a circular flourish, the initials 'MC', a signature, the initials 'PB', a signature, the initials 'EB', and a signature. A small star-like symbol is drawn to the right of the 'EB' initials.

di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

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.

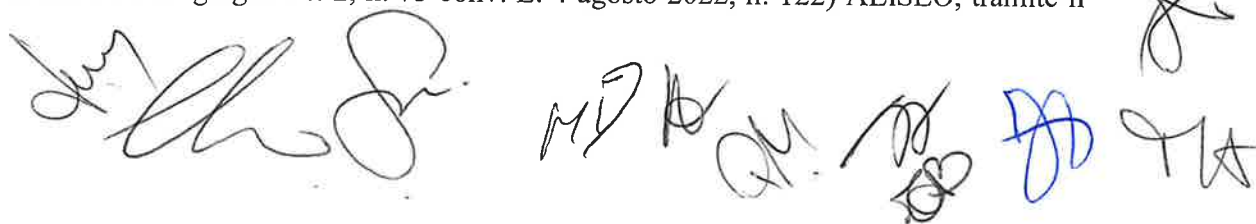
In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente.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

Per sopravvenute e/o urgenti 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. La giornata di lavoro agile potrà essere recuperata entro la settimana successiva a quella del richiamo in servizio.

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 dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Comunicazioni obbligatorie

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 23 Legge 22 maggio 2017, n. 81 (come modificato dall'art. 41 bis del D.L. 21 giugno 2022, n. 73 conv. L. 4 agosto 2022, n. 122) ALiSEO, tramite il

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature in black ink, followed by several smaller initials and signatures, including one in blue ink. The signatures are somewhat illegible due to their cursive style.

Servizio Amministrazione del personale provvede alla comunicazione telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei nominativi dei lavoratori che hanno sottoscritto un accordo di *smart-working* con indicazione della data di attivazione e di cessazione di tale modalità di lavoro attraverso il portale Cliclavoro cui si accede tramite SPID del delegato (attualmente il responsabile del Servizio Amministrazione del Personale).

Comunicazioni finali e transitorie

Le presenti disposizioni non si applicano ai lavoratori “fragili” per i quali è previsto l’accesso al lavoro agile senza previa sottoscrizione dell’accordo individuale nonché la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in smart working per due giorni a settimana.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line. The signatures vary in style, including cursive and more stylized forms. Some are clearly legible, such as 'MI' and '4', while others are more abstract or scribbled.

