



COMUNE DI ALONTE

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025

Comune di Alonte
P.zza Santa Savina, n. 9

Telefono 0444439203

Indirizzo di posta elettronica

Protocollo.comune.alonte.vi@pecveneto.it

Stemma	Comune di _____
--------	-----------------

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	7
ART. 3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI E MODALITÀ DI GESTIONE DEGLI INCONTRI...	7
ART. 4 - INFORMAZIONE	8
ART. 5 - CONFRONTO.....	9
ART. 6 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (NON OBBLIGATORIO PER GLI ENTI CON MENO DI 70 DIPENDENTI, ART 6 DEL CCNL 2019/2021).....	10
ART. 7 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE.....	12
ART. 8 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE	15
ART. 9 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E NORME DI COMPORTAMENTO.....	16
ART. 10 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	16
ART. 11 - STRUMENTI PER L'ESERCIZIO DELLE ATTIVITÀ SINDACALI.....	16
ART. 12 - ASSEMBLEE.....	17
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	18
ART. 13 - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	18
ART. 14 - CLASSIFICAZIONE.....	18
ART. 15 - NORME DI PRIMA APPLICAZIONE	19
ART. 16 - PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE	19
ART. 17 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	21
TITOLO IV - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	24
ART. 18 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	25
ART. 19 - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE ELEVATE QUALIFICAZIONI...	26
ART. 20 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	26
ART. 21 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	27
ART. 22 - COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI.....	28
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO.....	30
ART. 23 - ORARIO DI LAVORO	30
ART. 24 - ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO	31
ART. 25 - TURNAZIONI	32
ART. 26 - REPERIBILITÀ.....	33
ART. 27 - ORARIO MULTIPERIODALE.....	34
ART. 28 - PAUSA.....	35
ART. 29 - ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE.....	35
ART. 30 - BANCA DELLE ORE	36
ART. 31 - FERIE, RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE E FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO.....	36
ART. 32 - FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI	38
ART. 33 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI	39
ART. 34 - MODALITÀ DI RICHIESTA E DI FRUIZIONE DEI PERMESSI.....	40
ART. 35 - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	43
ART. 36 - IDENTITÀ ALIAS IN PERCORSI DI AFFERMAZIONE DI GENERE.....	44
ART. 37 - UNIONI CIVILI.....	44
ART. 38 - DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE	45
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO	48

ART. 39 - TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE	48
ART. 40 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	48
ART. 41 - LAVORO AGILE	51
ART. 42 - LAVORO DA REMOTO.....	55
ART. 43 - FORMAZIONE LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO	56
ART. 44 - MODALITÀ PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	57
TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO	57
ART. 45 - FONDO RISORSE DECENTRATE: COMPONENTI DI COSTITUZIONE	57
ART. 46 - L'AUMENTO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	63
ART. 47 - FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DELLA PERFORMANCE	64
ART. 48 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	69
ART. 49 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	69
ART. 50 - RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE.....	70
TITOLO VIII - INDENNITÀ LEGATE A PRESTAZIONI E INCARICHI SPECIFICI	70
ART. 51 - PRINCIPI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PREVISTE	70
ART. 52 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	71
ART. 53 - COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE.....	73
ART. 54 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLE AREE CHE NON RISULTI INCARICATO DI FUNZIONI DELL'AREA DELLE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	74
ART. 55 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RISPARMIO	78
TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE	79
ART. 56 - WELFARE INTEGRATIVO.....	79
ART. 57 - SALUTE E SICUREZZA	79
TITOLO X - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI	80
ART. 58 - COPERTURA ASSICURATIVA	80
ART. 59 - PATROCINIO LEGALE	80
ART. 60 - MESSI NOTIFICATORI.....	81
ART. 61 - DISCIPLINA E TRATTAMENTO DELLA TRASFERTA	81
TITOLO XI - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI.....	83
ART. 62 - CLAUSOLA DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO	83
ART. 63 - NORME FINALI.....	83
ALLEGATI	84
ALLEGATO "A" - TABELLA DI CORRISPONDENZA	84
ALLEGATO "B" - ACCORDI INDIVIDUALI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO A DISTANZA	85
ALLEGATO "B1" - ACCORDO LAVORO AGILE	87
ALLEGATO B2 - ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO DA REMOTO.....	94
ALLEGATO "C" - SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI.....	100

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge 20 maggio 1970, n. 300, *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 2019/2021 del Funzioni Locali e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. Annualmente, con specifico accordo, viene ripartito il *"Fondo risorse decentrate"*. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del

predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
8. L'articolazione del nuovo sistema di classificazione di cui al capo I del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, avrà decorrenza dal 01 aprile 2023, secondo quanto disposto dall'art. 13, comma 1 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
9. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica/la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
10. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

11. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
12. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
13. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI E MODALITÀ DI GESTIONE DEGLI INCONTRI

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL 2019/2021 Funzioni Locali alle relazioni sindacali decentrate.
3. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
5. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
6. La predisposizione del verbale degli incontri è a cura dell'amministrazione.
7. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.

8. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
9. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
10. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
11. Le convocazioni saranno trasmesse entro i termini previsti negli articoli seguenti prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
12. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

ART. 4 - INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie" secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere **preventiva e obbligatoria** resa nei tempi, nei modi e **idonea** nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte **attraverso le forme previste dal C.C.N.L. 2019/2021 Funzioni Locali**.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 "Confronto" e 7 "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie" prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo i dati:
 - a. sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale,;
 - b. il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore,;
 - c. i dati sui contratti a tempo determinato;
 - d. i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21 maggio 2018;
 - e. l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

ART. 5 - CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie" di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la 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 congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, 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;
 - 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 Incarichi di Elevata Qualificazione;

- e. i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 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 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- 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;
- j. 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;
- k. istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- l. 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 2019/2021 Funzioni Locali;
- m. criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- n. gli andamenti occupazionali;
- o. linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

ART. 6 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (NON OBBLIGATORIO PER GLI ENTI CON MENO DI 70 DIPENDENTI, ART 6 DEL CCNL 2019/2021)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le unioni dei comuni, vincolante per i soli enti con più di 70 dipendenti e facoltativo per gli enti con meno di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento

- partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie", su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo, qualora costituito dall'Ente, è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della trattativa integrativa.
 3. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali l'Ente provvede agli adempimenti per previsti dall'art. 6 dello stesso contratto. Esso:
 - a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, c. 2. lett. b) "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie" nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b. si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) "Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie" manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c. trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della trattativa integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d. adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e. svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70, del CCNL del 21 maggio 2018;
 - f. redige un report annuale delle proprie attività.
 4. All'organismo di cui al presente articolo, qualora costituito, possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, comma 2, lett. b) "Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie" o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
 5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca

delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70, del CCNL del 21 maggio 2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

6. Con cadenza almeno trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 7 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. la RSU;
 - b. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
3. I componenti della delegazione di parte datoriale come definito con apposito atto dall'Amministrazione;
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018;
- j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali "Banca delle ore";
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;

- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 "Indennità di funzione" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 "Turno" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 "Servizio mensa e buono pasto" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- z. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- cc. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 "Differenziazione del premio individuale" e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;

dd. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 "Destinatari e processi della formazione", con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali "Fondo risorse decentrate: costituzione".

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

ART. 8 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 "Clausole di raffreddamento" del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie", comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle

materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

ART. 9 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E NORME DI COMPORTAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

ART. 10 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

ART. 11 - STRUMENTI PER L'ESERCIZIO DELLE ATTIVITÀ SINDACALI

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.

2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*.

ART. 12 - ASSEMBLEE

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04 dicembre 2017 *"Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali"* indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART. 13 - 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 offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

ART. 14 - CLASSIFICAZIONE

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuato con apposito provvedimento dell'organo competente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5, comma 3, lettera c), del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui alla "Tabella B - Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" allegata al CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. 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".
5. 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" che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 "Incrementi degli stipendi tabellari" del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali.

ART. 15 - NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B "Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

ART. 16 - PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate

dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 4 "Confronto" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 1 sono fissate sulla base dei seguenti elementi: di valutazione
 - a. esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b. Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura;
 - c. Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
3. Ai criteri indicati al comma 2 relativi alle procedure valutative di cui al comma 1 sono assegnati:
 - a. all'esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato fino a 40 punti su 100;
 - b. ai titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a 40 punti su 100;
 - c. alle 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 fino a 20 punti su 100.
4. Le progressioni verticali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 107 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
5. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

ART. 17 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A, del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
4. La procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, avviene nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - I. Se inquadrati nel nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella B Tabella B "Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" del CCNL 2019/2021 nella "AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE", negli ultimi anni 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - II. Se inquadrati nel nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella B Tabella B "Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" del CCNL 2019/2021 nella "AREA DEGLI ISTRUTTORI",

negli ultimi anni 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

- III. Se inquadrati nel nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella B Tabella B “Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione” del CCNL 2019/2021 nella “AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI” o “AREA DEGLI OPERATORI”, negli ultimi anni 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- IV. ai fini della verifica del requisito di cui ai punti I, II, III si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche precedentemente effettuate;
- V. È condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura così come stabilito dall’art. 14, comma 2, lettera a), del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;

- b. Al fine di dare attuazione a quanto indicato al comma 2 del presente articolo, il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno 2023 per ciascuna area e tipologia è di:

	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e	Funzionari EQ
Differenziale economico standard	N..... (550)	N..... (650)	N..... (750)	N..... (1600)	N..... (1600)
Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale	X	X	N..... (1100)	X	

5. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
6. i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c. Formazione obbligatoria.
7. Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati al comma 6, del presente articolo. sono così ponderati:
 - a. Criterio lettera a.: peso non inferiore al 50%
 - b. Criterio lettera b.: peso non superiore al 40%
 - c. Criterio lettera c.: peso non superiore al 10%
8. al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:
 - a. 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% ottenuto applicando i criteri stabiliti al precedente comma 4.;
 - b. 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% ottenuto applicando i criteri stabiliti al precedente comma 4.;
 - c. 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% ottenuto applicando i criteri stabiliti al precedente comma 4.
9. i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti, sono:
 - a. minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - b. maggiore età;
 - c. maggiore anzianità presso l’ente;

10. 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".
11. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione" CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
12. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 "Progressioni tra le aree" CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
13. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
14. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
15. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350,00.
16. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, 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 o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

TITOLO IV - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 18 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, l'ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali. Tali posizioni richiedono:
 - a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
 - b. responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - c. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza;
 - d. responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:
 - a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;
3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:
 - a. Funzionari ed Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area;
 - b. Istruttori o degli Operatori esperti, nei casi in cui l'Ente sia privo di Funzionari ed Elevata Qualificazione, di cui alla lettera precedente.

ART. 19 - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo massimo di (tre) anni e un periodo minimo di 1 (uno) anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato, così come previsto dall'art. 18, comma 2 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART. 20 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta come segue:
 - a. secondo l'art. 17, comma 2, CCNL 2019/2021 Funzioni Locali e dell'art. 14, comma 3, lett. a. del presente CCDI, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. L'Ente stabilisce la suddetta

graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico;

- b. secondo l'art. 17, comma 3, CCNL 2019/2021 e dell'art. 14, comma 3, lett. b. del presente CCDI, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

ART. 21 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
 - a. Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
 - b. Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;
2. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Le risorse a disposizione per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione è pari a Euro 31.250,00
4. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
4. La somma totale degli importi massimi, moltiplicati per ciascuna tipologia di EQ, non può essere superiore all'importo di cui al comma 3.
5. Il risultato raggiunto è valutato dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alle suddette quote massime. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna EQ si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna tipologia di EQ per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle EQ della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di EQ ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.

5. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:
- a. ulteriore incarico di EQ in struttura semplice: +15%;
 - b. ulteriore incarico di EQ in struttura complessa: +17%;
 - c. ulteriore incarico di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +21%;
 - d. ulteriore incarico di EQ in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +23%;
 - e. ulteriore incarico di EQ con funzioni delegate: +25%

ART. 22 - COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35, del CCNL del 14 settembre 2000 come integrata dall'art. 99 "Incremento della indennità di vigilanza" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
 - b. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c. i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000;
 - d. i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e. i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f. i compensi di cui all'art. 56 ter, del CCNL 21 maggio 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g. i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016;
- II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30 dicembre 2018;
- V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- VI. compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

ART. 23 - ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

a. Polizia Locale (solo nell'ipotesi in cui il servizio venga gestito direttamente dall'Ente)

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

a. Ordinariamente:

I. dal lunedì al venerdì dalle ore 08:00 alle ore 14:00;

II. lunedì e mercoledì dalle ore 08:00 alle 14:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00;

eventuali variazioni saranno oggetto di valutazione e specifica autorizzazione da parte del responsabile per quanto attiene ai dipendenti dell'Area e del Segretario, sentito il Sindaco, per i funzionari con Elevata Qualificazione.

Ogni eventuale variazione all'orario ordinario sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del presente CCDI.

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a. orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

b. turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;

c. orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, sopra citate, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, salvo quanto previsto dall'art. 35 "Servizio Mensa e buono pasto" dello stesso.
9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

ART. 24 - ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

1. Annualmente, di norma entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire semestralmente, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del secondo mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:
 - a. 15% per lavoro straordinario diurno;

- b. 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c. 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
 7. Per motivate esigenze eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14, del CCNL del 1 aprile 1999 "Risorse lavoro straordinario" viene elevato a 190 (*max 250 ore annue, vedi art. 5 del d.lgs. 66/2003*), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 "Risorse lavoro straordinario" CCNL 2019/02021 Funzioni Locali.
 8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

ART. 25 - TURNAZIONI

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 25 del mese precedente a quello di riferimento della turnazione programmata per il mese successivo.
2. 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. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. 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 2019/2021 Funzioni Locali;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;

- d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
 - e. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali con le modalità ivi stabilite.
4. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
 6. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".
 7. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino e i soggetti che ne hanno diritto su specifiche disposizioni di legge.

ART. 26 - REPERIBILITÀ

1. Nei servizi che saranno individuati in apposito accordo con le parti Sindacali successivamente alla sottoscrizione del presente contratto su iniziativa dell'Amministrazione sarà istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso sarà remunerato con la somma di Euro 10,33, così come stabilito dall'art. 24 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 12 con specifico accordo della durata massima di un anno nel quale sarà anche determinato l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dal comma 1 del presente articolo nella somma

massima di Euro 13,00, così come previsto dall'art. 24, comma 4 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 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.
5. 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 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000 *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1 aprile 1999”*, secondo la quale: *“al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo”*.

ART. 27 - ORARIO MULTIPERIODALE

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, in caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base delle esigenze di servizio.

ART. 28 - 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, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 "Servizio mensa e buono pasto" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
 - b. personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

ART. 29 - ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei seguenti servizi:
 - a. Polizia Locale

il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario

adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

ART. 30 - BANCA DELLE ORE

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 36 ore annuali che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

ART. 31 - FERIE, RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE E FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il

diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

3. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge n. 937/1977.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della legge n. 937/1977.
6. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 4 e 5.
7. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 4 e 5.
8. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.
9. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
10. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 40 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali (Permessi retribuiti) e all'art. 33 del CCNL del 21 maggio 2018 conserva il diritto alle ferie.
11. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo compreso tra il 01 giugno e il 30 settembre.
12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede

- e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
13. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.
 14. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
 15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di 48 compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 40, comma 1, secondo alinea del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
 16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 49, comma 3 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali relativo alle "Assenze per malattia", il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 13 e 14.
 17. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 3, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 74 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
 18. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 8, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.
 19. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

ART. 32 - FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 14 settembre 2000 *"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo*

a quello dell'1.4.1999" e art. 30 CCNL 2019/2021 Funzioni Locali , l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

2. È facoltà del dipendente optare per la scelta di cui al comma 1 utilizzando gli strumenti software messi a disposizione dall'amministrazione entro l'ultimo giorno del mese di svolgimento della prestazione lavorativa disciplinata dal presente articolo.
3. La fruizione del riposo compensativo dovrà essere concordata dal lavoratore con il responsabile competente tenendo conto delle esigenze di servizio.

ART. 33 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di "ferie annuali"; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 31 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

ART. 34 - MODALITÀ DI RICHIESTA E DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, per:
 - a. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b. lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso;
 - c. Matrimonio: giorni 15 consecutivi. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il Responsabile un ulteriore periodo per il godimento del diritto;
 - d. particolari motivi personali o familiari;
 - e. procedure selettive o comparative, anche di mobilità;
 - f. permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104: giorni 3. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. È necessaria una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il

lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso;

- g. permessi donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000. Il dipendente che fruisce dei permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso;
2. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal Responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal Responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal d.lgs. 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL 2019/2021 vigente. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e

successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
6. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.
7. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di

lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione dei congedi i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

ART. 35 - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016/2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 21 maggio 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
9. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

ART. 36 - IDENTITÀ ALIAS IN PERCORSI DI AFFERMAZIONE DI GENERE

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, L'Ente riconosce un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.
2. Le modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d. lgs. n. 165/2001 sulla "identificazione del personale a contatto con il pubblico", al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 27 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.
3. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

ART. 37 - UNIONI CIVILI

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n.

76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

ART. 38 - DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE

1. L'Ente, nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, 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, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, nel rispetto di quanto indicato nell'art. 54 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale e sono in rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. 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;
 - e. 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.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. 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.
7. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.
8. Qualora costituito in sede di organismo paritetico di cui all'art. 5 del presente CCDI possono:
 - a. essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
 - b. essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - c. essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - d. essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
9. L'Ente 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 di cui all'art. 27 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
10. Nel piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali se presenti nell'Ente, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'uno per cento (1%) del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

12. Per quanto non specificatamente previsto nel presente CCDI si fa rinvio alle disposizioni di cui al Titolo IV "Rapporto di lavoro" - Capo V "Formazione del personale" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 39 - TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione nelle seguenti ipotesi:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. in caso di dichiarazione di eccedenza o mobilità collettiva di personale da parte dell'Ente;
 - c. per ricoprire cariche apicali o figure direttive nell'Ente;
3. Per quanto non specificatamente previsto nel presente CCDI si fa rinvio alle disposizioni di cui al Titolo V "Tipologie flessibili del rapporto di lavoro" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

ART. 40 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 2. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
4. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
5. L'Ente, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
6. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
7. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno - dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del successivo comma 6.
8. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 2 oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente
9. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e

professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

10. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
11. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% la soglia 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative dei dipendenti in part time, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°- 2° grado che siano:
 - a. in gravi condizioni di salute;
 - b. con gravi situazioni di disagio.
12. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di

assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

14. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
15. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

ART. 41 - LAVORO AGILE

1. Il lavoro agile di cui alla legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dall'Ente, previo confronto di cui all'art. 5, comma 3, lett. l) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in

presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

3. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, 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.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
6. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
7. L'esecuzione del lavoro agile nell'Ente avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Responsabili.
8. In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio:
 - a. su cinque giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno tre giorni settimanali;
 - b. su sei giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno quattro giorni settimanali
 - c. in ipotesi di prestazione lavorativa in regime di part time dovrà garantire la propria prestazione in presenza proporzionalmente alle giornate lavorative, garantendo il medesimo criterio di cui alle lettere a. e b.

9. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente, ad esclusione del personale inquadrato nei profili professionali secondo la seguente tabella di attività lavorative:

Tipologia di attività lavorative	ESEGUIBILE A DISTANZA	NOTE
ANAGRAFE	SI	Nei giorni diversi da quelli di apertura al pubblico

10. Sarà cura del singolo Responsabile, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.
11. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza per almeno:
- a. su cinque giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 12 giorni per ciascun mese;
 - b. su sei giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 16 giorni per ciascun mese;
 - c. in ipotesi di prestazione lavorativa in regime di part time dovrà garantire la propria prestazione in presenza proporzionalmente alle giornate lavorative, garantendo il medesimo criterio di cui alle lettere a. e b.
12. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
- a. fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - 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 CCNL 2019/2021 Funzioni Locali 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.
13. 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" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 "Diritto di assemblea" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992. Il dipendente che fruisce

dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

14. 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.
15. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno n. 1 (uno) giorni prima.
16. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 66, comma 1, lett.b) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui all'art. 66, comma 1, lett. a) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali 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.

ART. 42 - 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 la 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 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, l'Ente può 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 dallo stesso Ente, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove

sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, nonché dell'art. 19 del presente CCDI.

5. L'Ente avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. L'Ente concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66, commi 4 e 5 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

ART. 43 - FORMAZIONE LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

ART. 44 - MODALITÀ PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo i stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza.

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 45 - FONDO RISORSE DECENTRATE: COMPONENTI DI COSTITUZIONE

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, è disposta dall'Ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

La parte **stabile** del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente da:

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE
Articolo 79, comma 1 lettera a)	<i>a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018: - comma 1: a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del</i>

CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

- comma 2 lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;

- comma 2 lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: l'importo complessivo inserito comprende il riallineamento PEO al 1.3.2018 nonché il differenziale IVC al 1.4.2018, in coerenza con parere ARAN prot. 11894 del 24.5.2018;

- comma 2 lettera c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

- comma 2 lettera d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;

- comma 2 lettera e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

- comma 2 lettera f): importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2%

	<p>del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</p> <p>- comma 2 lettera g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera b)</p>	<p>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera c)</p>	<p>c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera d) e comma 1- bis</p>	<p>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</p> <p>1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.</p>
<p>TOTALE RISORSE STABILI pari a Euro</p>	

La parte del fondo di risorse **variabili** - articolo 79, commi 2, 3 e 5 e art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021 è composta da:

Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

<p>Art. 79 comma 2 lettera a)</p>	<p>a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018:</p> <ul style="list-style-type: none">- comma 3 lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;- comma 3 lettera b): quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA;- comma 3 lettera c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;- comma 3 lettera d): importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2019, non corrisposte in tale anno);- comma 3 lettera f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;- comma 3 lettera g): risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;- comma 3 lettera j): importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in
--	---

	<p>applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;</p> <p>- comma 3 lettera k): integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</p>
<p>Arti. 79 comma 2 lettera b)</p>	<p>b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;</p>
<p>Articolo 79 comma 2 lettera c)</p>	<p>c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater</p> <p>comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.lgs. n. 219/2016;</p>

<p>Articolo 79 comma 2 lettera d)</p>	<p>d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999; superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;</p>
<p>Articolo 79 comma 3</p>	<p>3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.</p>
<p>Articolo 79 comma 5</p>	<p>5. <i>Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa</i></p>

	<i>all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</i>
Articolo 80 comma 1 ultimo periodo	<i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (risorse stabili) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>
TOTALE RISORSE VARIABILI PARI A EURO	
TOTALE FONDO ANNO PARI A EURO	

La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs.25 maggio 2017, n. 75 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge.

DESCRIZIONE
Risorse destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione)
FONDO SALARIO ACCESSORIO + Risorse destinate agli incarichi di EQ
SOMME ESCLUSE DAL LIMITE
FONDO SALARIO ACCESSORIO + RISORSE destinate agli incarichi di EQ ai fini del rispetto del limite di legge (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017)
LIMITE art. 23 co. 2 D.lgs. 75/2017 e art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021 = Importo FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 (comprese le risorse per le posizioni organizzative e le alte professionalità) al netto delle somme escluse

ART. 46 - L'AUMENTO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate al salario accessorio delle Incarichi di Elevata Qualificazione, provvedendo al contestuale taglio

nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti del salario accessorio.

ART. 47 - FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DELLA PERFORMANCE

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance vigente del Comune
2. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Nello specifico:
 - a. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 Funzioni Locali, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.
 - b. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 67 c. 3 del CCNL 21 maggio 2018 Funzioni Locali), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dall'Ente per suo conto, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come almeno il 70%, delle risorse di parte variabile dell'art. 67 c. 3 escluse le lettere lett. c), f) e g) del CCNL 21 maggio 2018 Funzioni Locali, sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno,

reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

c. **I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti** sono articolati nelle seguenti modalità:

- I. **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro) e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;
- II. **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata,

eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 5 del presente articolo);

III. **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento**

finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella scheda allegata al presente contratto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita scheda allegata al presente contratto (Allegato "C").

3. L'attribuzione delle risorse di cui al comma 2, la lettera c), punto II del presente articolo (obiettivi assegnati dai Responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 5, lettera a).
4. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i Responsabili di Area negli enti privi di dirigenti assegnano formalmente al personale delle strutture da essi dirette, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui al comma 2, lettera c), punto II; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui al comma 2, lettera c), punto III del presente articolo, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
5. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti

modalità:

- a. Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore.
- b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), sulla base della valutazione proposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di valutazione si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20%. Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
- c) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile.
- d) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.
- e) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, in base ai giorni di assenza, esclusi i recuperi.
- f) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.
- g) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al 70% del massimo percepibile.

6. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 9.
7. Ai fini del comma 9 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
 - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.
8. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

9. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
10. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di

approvazione del presente contratto.

11. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

ART. 48 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.
3. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.
4. La quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 (una) unità. In caso di parità di valutazione, la maggiorazione sarà attribuita secondo i seguenti criteri di precedenza: 1 - dipendente non assegnatario della maggiorazione nell'anno precedente 2 - dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente

ART. 49 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. L'Organismo preposto nell'Ente, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.
2. Gli obiettivi di cui al comma 1 relativi all'anno in cui viene effettuata la valutazione devono essere comunicati al personale interessato tempestivamente, comunque entro 07 giorni dalla loro approvazione da parte dell'organo competente.
3. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima del 70% per premiare tutto il personale impegnato nel miglioramento dei servizi attinenti all'azione amministrativa dell'Ente nel suo complesso.

ART. 50 - RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

TITOLO VIII - INDENNITÀ LEGATE A PRESTAZIONI E INCARICHI SPECIFICI

ART. 51 - PRINCIPI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PREVISTE

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile dell'Area/Settore di assegnazione del dipendente.
9. 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 ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

ART. 52 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 Funzioni Locali, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
3. La misura dell'indennità di cui ai commi precedenti è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - a. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività;
 - c. in relazione all'indennità di maneggio valori il rischio è definito pari a 0 (zero) qualora gli importi gestiti per contante mediamente al giorno nell'arco del mese di riferimento siano inferiori a euro 20,00.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate, così come stabilito dall'art. 84-bis del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali che specificatamente rimanda all'art. 70- bis del CCNL del 21 maggio 2018, con riferimento all'art. 67 dello stesso CCNL del 21 maggio 2018.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

6. La pesatura della “indennità condizioni di lavoro” dovrà tenere conto della valutazione del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento, come segue:
 - a. indice di rischio basso (peso causale 0);
 - b. indice di rischio medio (peso causale 1);
 - c. indice di rischio alto (peso causale 2);
 - d. indice di rischio molto alto (peso causale 3)
7. La Pesatura del maneggio valori dovrà tenere conto della valutazione dell'incarico finanziario contabile ricoperto, come segue:
 - a. economici (peso causale 3);
 - b. sostituti economici (peso causale 2);
 - c. riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1);
 - d. nessuna maneggio valori (peso causale 0).
8. La Pesatura del disagio dovrà tenere conto della valutazione dell'attività svolta, come segue:
 - a. Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front- office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2);
 - c. Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3);
 - d. Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4);
 - e. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5);
 - f. Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione

lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6).

RISCHIO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	RISCHIO MOLTO ALTO		
PESATURA RISCHIO	0	4	5	6		
MANEGGIO VALORI	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
DISAGIO	DISAGIO TIPO A	DISAGIO TIPO B	DISAGIO TIPO C	DISAGIO TIPO D	DISAGIO TIPO E	DISAGIO TIPO F
	0	2	3	4	5	6
INDICE ENTE	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab.<		Enti 100000 ab.> Regioni, Province, Città Metropolitane		
	0	1		2		

9. La somma dei pesi sopra indicati (Pesatura rischio, Maneggio valori, disagio e indice dell'Ente) determina la fascia di valore dell'indennità, secondo la tabella che segue:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	Euro 1 -Euro 3
4-6	Euro 4 -Euro 8
>6	Euro 7-Euro 15

Il valore definitivo viene stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta. Ad esempio: Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali (0+3+3+0) = 6 fascia Euro4 -Euro8; Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un ente con più di 30.000 . Totale valore causali (2+0+0+1) = 3 fascia Euro1 -Euro3; Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali (1+0+7+2) = 9 fascia Euro7-Euro15.

ART. 53 - COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - a. indagini statistiche;
 - b. funzioni tecniche;

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di performance organizzativa regolata dal presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione, come segue:

INCENTIVO DISPOSIZIONI DI LEGGE ART. 67, COMMA 3 LETT. C), DEL CCNL 21.5.2018				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

4. Per quanto attiene agli incentivi per la funzioni tecniche, la ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale prende atto tramite approvazione di apposito Regolamento che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
5. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.
6. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, così come previsto dall'art. 113, comma 3 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50

ART. 54 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLE AREE CHE NON RISULTI INCARICATO DI FUNZIONI DELL'AREA DELLE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) "Contrattazione integrativa" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

2. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
4. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
5. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
6. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
7. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
8. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmessa al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

9. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
10. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 11 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
11. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE AREE	COMPENSI ANNUI
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari , individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> 1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2. affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); 3. affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4. affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg); 5. svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6. attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche; 7. affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio: <ol style="list-style-type: none"> a. incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.; b. responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; c. responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016. 	Fino a Euro 4.000,00

12. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono

essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

- a) -in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- b) -in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- c) -in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- d) -In caso di trasferimento ad altro Servizi.

13. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

14. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

15. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.

16. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

ART. 55 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RISPARMIO

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del d.l. 06 luglio 2011, n. 98 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ovvero dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Segretario Comunale su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri prestabiliti previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso

nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE

ART. 56 - WELFARE INTEGRATIVO

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali e nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

ART. 57 - SALUTE E SICUREZZA

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- a. infortuni sul lavoro;
- b. malattie professionali;

TITOLO X - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

ART. 58 - COPERTURA ASSICURATIVA

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto, nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative, per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Ai sensi dell'art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
4. Per quanto non espresso nel presente CCDI, si rimanda al CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

ART. 59 - PATROCINIO LEGALE

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019/2021 Funzioni Legali può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.

ART. 60 - MESSI NOTIFICATORI

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21 maggio 2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

ART. 61 - DISCIPLINA E TRATTAMENTO DELLA TRASFERTA

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
 - b. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione, dei taxi;
 - c. per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi € 44,26;
 - d. per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
 - e. per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 "Servizio mensa e buono pasto" del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
 - f. per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c);
 - g. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;
2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il

viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. In relazione alle previsioni di cui al comma 2, il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 29, comma 10 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, anche per altre categorie di dipendenti per i quali, per esigenze di servizio ed in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, sia necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce con gli atti di cui al comma 9, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.
4. Al personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
5. L'Ente individua, con gli atti di cui al comma 9, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1.
6. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
7. L'Ente, con gli atti di cui al comma 9, stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
8. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
9. L'Ente stabilisce, previa informazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individua, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 7.
10. Per le trasferte all'estero si rinvia alle specifiche disposizioni normative previste in materia.
11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità.

TITOLO XI - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

ART. 62 - CLAUSOLA DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

ART. 63 - NORME 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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

ALLEGATI

ALLEGATO "A" - TABELLA DI CORRISPONDENZA

Tabella di corrispondenza

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

ALLEGATO "B" - ACCORDI INDIVIDUALI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO A DISTANZA

Premessa:

Nel CCNL 2019/2021 Funzioni Locali la prestazione lavorativa svolta in una sede differente dal luogo di lavoro è stata contrattualizzata nelle seguenti possibili modalità:

- 1) Lavoro agile: modalità di lavoro che può essere svolta in qualsiasi luogo e per obiettivi con orari e fasce di contattabilità individuati nella giornata;
- 2) Lavoro da remoto: modalità di che deve essere svolto in un luogo individuato dall'amministrazione (abitazione oppure del dipendente o altro luogo individuato mediante accordi tra amministrazioni).

Gli accordi sono parte integrante del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) individuato dall'art. 14, comma 1 della Legge n. 145/2015 quale strumento di programmazione delle modalità di attuazione del lavoro agile. Oggi detto strumento è assorbito all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, strumento di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui anche in lavoro agile di ciascuna Amministrazione.

Dello stesso avviso è l'art. 63, comma 2 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, secondo il quale: "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia."

Pertanto, la sezione del PIAO dedicata al lavoro agile e alle altre forme di lavoro a distanza, non contiene la regolamentazione delle stesse, chiaramente demandata dalla Contrattazione Nazionale

ad altri strumenti, bensì gli indicatori attraverso cui misurare la realizzazione degli obiettivi di salute delle risorse che l'amministrazione si è data nell'attivare dette forme di lavoro.

ALLEGATO "B1" - ACCORDO LAVORO AGILE

(art. 65 CCNL 2019/2021 Funzioni Locali e art. 37 CCDI 2019/2021)

INDICE

- Art. 1) - Definizione di lavoro agile.
- Art. 2) - Durata e luogo della prestazione in modalità di lavoro agile.
- Art. 3) - Recesso e proroga.
- Art. 4) - Orario di lavoro.
- Art. 5) - Fasce orarie di contattabilità.
- Art. 6) - Diritto alla disconnessione.
- Art. 7) - Trattamento retributivo.
- Art. 8) - Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete.
- Art. 9) - Modalità di svolgimento della prestazione. Riservatezza.
- Art. 10) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Vista la richiesta promossa da

Dipendente:	del Comune di:
Matricola:	cat.:
qualifica	assunta in data:
con contratto di lavoro a tempo:	
assegnata all'area	

di eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente e della specifica policy aziendale (POLA) in materia, nonché dal presente accordo individuale,

TRA

il/la medesimo/a lavoratore/rice sig./sig.ra

E

il/la Responsabile Dott./ssa..... dell'Area, giusto Decreto del Sindaco n., del

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1) - Definizione di lavoro agile.

1. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:
 - a. esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - b. utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - c. assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.
2. Il trattamento economico fondamentale e quello accessorio riconosciuto in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile come definito nel CCDI.

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

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

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

Oppure

1. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile sarà eseguita per n. giorno/i a settimana/mese, concordati di volta in volta con la struttura di appartenenza;
2. Modifiche permanenti dei giorni di presenza e di lavoro agile rispetto a quelli sopra indicati dovranno essere formalmente concordate mediante atto scritto, a sottoscrizione congiunta, di modifica del presente accordo (nel caso in cui si scelga la seconda formula, il presente articolo va omissis)
3. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile è scelto discrezionalmente dal/dalla lavoratore/lavoratrice, ferma l'osservanza delle prescrizioni contenute nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi con l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile e nel rispetto delle regole di riservatezza, di cui agli articoli 9 e 10 del presente accordo, e dovrà essere preventivamente comunicato alla struttura di appartenenza.

Art. 3) - Recesso e proroga.

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

Art. 4) - Orario di lavoro.

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

Art. 5) - Fasce orarie di contattabilità.

1. Nel corso della giornata lavorativa in modalità di lavoro agile il/la lavoratore/lavoratrice deve garantire un periodo di contattabilità via telefono fisso o mobile e/o tramite piattaforme di comunicazione o videoconferenza normalmente pari alla durata della prestazione da rendersi nella medesima giornata o altra fascia oraria equivalente concordata con il/la lavoratore/lavoratrice. Durante tale fascia il/la lavoratore/lavoratrice è normalmente tenuto/a rispondere tempestivamente al datore di lavoro che avesse necessità di interloquire in tempi brevi ovvero a richiamare prontamente.
2. Durante la fascia oraria di cui al comma 1 il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a gestire tempestivamente le comunicazioni via e-mail e ad adempiere altrettanto tempestivamente le lavorazioni da remoto per le quali è abilitato ad operare sugli applicativi correntemente in uso. In ogni caso la fascia di contattabilità deve comprendere la fascia oraria compresa tra le ore e le ore

Art. 6) - Diritto alla disconnessione.

1. Il/la lavoratore/lavoratrice ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, nonché delle fasce di

contattabilità (o disponibilità), senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il/la lavoratore/lavoratrice ha, altresì, il dovere alla disconnessione, per motivate ragioni attinenti all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, ravvisi un rischio per il proprio equilibrio psico-fisico. In tal caso ne fornisce comunicazione contestuale al datore di lavoro.

Art. 7) - Trattamento retributivo.

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

Art. 8) - Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete.

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

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

.....

oppure

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

oppure

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

2. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete extranet aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il/la lavoratore/lavoratrice, qualora non in possesso di dotazione fornita dall'Amministrazione, si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless). Presso gli altri

locali aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla rete intranet aziendale via LAN o wi-fi.

3. Il/la lavoratore/lavoratrice assume espressamente l'impegno ad utilizzare le attrezzature aziendali e i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nel reciproco interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo dette attrezzature e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
4. Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari a segnalare tempestivamente la circostanza al proprio Responsabile o al referente da quest'ultimo individuato. L'Ente si riserva in tal caso di richiamarlo/a in sede.

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

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

Art. 10) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

1. L'Ente garantisce la salute e la sicurezza del/della lavoratore/lavoratrice che esegue la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. A tal fine gli/le verrà consegnato, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, da parte del dirigente della struttura di appartenenza, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi

specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Successivamente, nel corso dello svolgimento del lavoro agile, gli/le verranno resi, ove necessari, ulteriori aggiornamenti della predetta informativa, predisposti a cura della struttura dell'Ente competente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. L'Ente gli/le fornirà, altresì, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle attività di carattere formativo promosse dall'Ente con riferimento sia alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile sia al rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
3. Il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'Ente per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il/la lavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone.
4. L'Ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il/la lavoratore/lavoratrice o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.
5. L'Ente è, altresì, sollevato da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati.
6. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto, in (luogo)....., il giorno

Il lavoratore/lavoratrice
.....

Il Responsabile dell'Area/Servizio
.....

ALLEGATO B2 - ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO DA REMOTO

INDICE

- Art. 1) - Definizione di lavoro da remoto.
- Art. 2) - Luogo della prestazione in modalità di lavoro da remoto.
- Art. 3) - Recesso e proroga.
- Art. 4) - Orario di lavoro.
- Art. 5) - Diritto alla disconnessione.
- Art. 6) - Trattamento retributivo.
- Art. 7) - Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete.
- Art. 8) - Modalità di svolgimento della prestazione. Riservatezza.
- Art. 9) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Vista la richiesta promossa da

Dipendente:	del Comune di:
Matricola:	cat.:
qualifica	assunta in data:
con contratto di lavoro a tempo:	
assegnata all'area	

di eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto, regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente e della specifica policy aziendale (POLA) in materia, nonché dal presente accordo individuale,

TRA

il/la medesimo/a lavoratore/rice sig./sig.ra

E

il/la Responsabile Dott./ssa..... dell'Area, giusto Decreto del Sindaco n., del

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1) - Definizione di lavoro da remoto.

1. Il lavoro da remoto consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:
 - a. esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali per l'intero orario di lavoro entro i limiti derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - b. utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - c. necessità di una postazione fissa dall'esterno dei locali aziendali;
 - d. l'individuazione di un luogo specifico (casa del dipendente oppure una sede di lavoro individuata in una sede di altro Ente da utilizzare previo accordo/convenzione);
2. Il trattamento economico fondamentale e quello accessorio riconosciuto in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche

quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro da remoto come definito ai sensi del presente accordo.

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

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

1. La prestazione lavorativa da remoto è disciplinata dal CCNL 2019/2021 Funzioni Locali oppure la pianificazione da definire in sede di Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
2. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità di lavoro da remoto è indicato nel presente accordo nel rispetto dei controlli effettuati dall'Ente e nel rispetto delle regole di riservatezza, di cui agli articoli 8 e 9 del presente accordo.

Art. 3) - Recesso e proroga.

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

Art. 4) - Orario di lavoro.

1. La/Il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro che si svolge su (indicare se su sei giorni o cinque giorni lavorativi e relativo orario). Lo straordinario e i riposi compensativi dovranno essere autorizzati dal Responsabile.
2. Il/la lavoratore/lavoratrice può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

Art. 5) - Diritto alla disconnessione.

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

Art. 6) - Trattamento retributivo.

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

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

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

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

oppure

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

oppure

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

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

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

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

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

Art. 9) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

1. L'Ente garantisce la salute e la sicurezza del/della lavoratore/lavoratrice che esegue la prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto. Con proprie risorse tecniche verificherà il luogo dove l'attività verrà svolta e l'idoneità della strumentazione nel caso in cui questa venisse fornita dalla/dal dipendente.
2. L'Ente fornirà, altresì, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle attività di carattere formativo promosse dall'Ente con riferimento sia alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di

lavoro agile sia al rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Il/la lavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone.
4. L'Ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il/la lavoratore/lavoratrice o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.
5. L'Ente è, altresì, sollevato da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inadeguati adottati. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro da remoto, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto, in (luogo)....., il giorno

Il lavoratore/lavoratrice
.....

Il Responsabile dell'Area/Servizio
.....

ALLEGATO "C" - SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI

Denominazione del progetto:	
Dirigente/Responsabile:	
Struttura:	

Tipologia del progetto:

- Produzione di un nuovo servizio.
 Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.
 Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Caratteristiche della situazione iniziale		Obiettivo previsto	
Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)		Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Descrizione del risultato atteso	Elementi dimensionali	
	Fattore di quantificazione	Dimensione realizzata (Risultato conseguito %)

Nome dipendenti partecipanti al progetto	Area d'inquadramento

<i>Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto (La compilazione è a cura del nucleo di valutazione)</i>	<i>Peso (valore espresso da punteggi da 0 a 100)</i>	<i>Punteggio</i>
<i>Normali - obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard</i>	Fino a 40 punti	
<i>Mediamente impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati</i>	Fino a 60 punti	
<i>Molto impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati</i>	Fino a 80 punti	
<i>Innovativi - obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione</i>	Fino a 100 punti	

Budget del progetto	EURO:
----------------------------	--------------

