

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL
PERSONALE DIPENDENTE PARTE NORMATIVA VALIDA PER IL TRIENNIO
2023/2025**

Il giorno 15/09/2023 alle ore 10,25 presso la sede del Comune di Civitella del Tronto, si esamina il contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Civitella del Tronto.

La Delegazione trattante di parte pubblica, nominata con atto di Giunta Comunale n. 67 del 30.08.2023, composta da:

- Candelori Dr.ssa Fabiola – Segretario Comunale – P
- D’Antonio Alessandra – Responsabile Area Finanziaria – P
- Angelozzi Giovanni – Responsabile Area Affari Generali – A
- Marini Marco – Responsabile Area Demografici – P
- Verticelli Fabrizio - Responsabile Area Tecnica – P
- Ciprietti Giuseppe – Responsabile Area Vigilanza – A

RSU:

- Calabrese Maria Cristina – P

E la Delegazione di parte sindacale, composta dalle RSU sopra citate e dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL-FP – De Febis Marco – P

CGIL-FP – Pasquini Eleonora – P

UIL-FPL - ASSENTE

CSA – Regioni Autonomie Locali – ASSENTE

La convocazione per la data odierna è avvenuta con nota prot. n. 9054 del 07/09/2023.

Esce dalla trattazione Fabrizio Verticelli alle ore 12,45.

Si esaminano gli articoli da 1 a 35.

Ci si riconvoca per il giorno 27/09/2023 ore 09,30

Letto, firmato e sottoscritto

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Premessa
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto
- Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici
- Art. 7 – Norme di prima applicazione

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Art. 8 – Costituzione fondo risorse
- Art. 9 – Strumenti di premialità
- Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure e per le progressioni economiche all’interno delle aree
- Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità
- Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art.15 – Incarichi di levata qualificazione
- Art. 16 – Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni
- Art. 17 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 18 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 19 – Compensi aggiuntivi ai titolari di elevate qualificazioni

TITOLO III – ISTITUTI DELL’ORARIO DI LAVORO

- Art. 20 – Orario di lavoro
- Art. 21 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 22 - Turnazioni
- Art. 23 – Reperibilità
- Art. 24 – Orario multiperiodale
- Art. 25 – Pausa
- Art.26 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 27 – Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono
- Art. 28 – Festività infrasettimanali
- Art. 29 – Ferie e riposi solidali

TITOLO IV – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 30 – Personale comandato o distaccato

- Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 33 – Lavoro somministrato
- Art. 34 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 35 – Identità alias in percorsi di affermazione di genere

TITOLO V – TRATTAMENTI ECONOMICI

- Art. 36 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e 84 bis CCNL 16.11.2022)
- Art. 37 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 38 – Welfare integrativo

TITOLO VI – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

- Art. 39 – Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Art. 40 – Indennità di funzione
- Art. 41 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada
- Art. 42 – Indennità di servizio esterno

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA

- Art. 43 – Lavoro Agile

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva. Ogni riferimento normativo presente nel CCI è da intendersi dinamico.

4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.

5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL 2019-2021.

6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito e sulla intranet dell'Ente.

7. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2 verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI su richiesta delle parti.

2. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e le condizioni di lavoro.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici

Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Art. 7 - 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 del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

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.

3. 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 avverrà 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.

TITOLO II

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 8 – Costituzione fondo risorse

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successive articoli;

- d) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21 maggio 2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione per determinati servizi.

2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell'ente.

Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

2. L'Amministrazione comunale misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovative, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo

dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:

a. di norma il 30% delle risorse è destinato a remunerare la performance organizzativa;

b. di norma il 70% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale.

5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.

6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;

b. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

c. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;

d. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;

e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente. Il regolamento ai fini dell'attribuzione del punteggio, anche per i titolari di P.O. e A.P., può disciplinare fattori di incremento della valutazione finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano della performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione e fattori di riduzione qualora si riscontrino in modo oggettivo inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza ed effettiva presenza in servizio.

8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2023.

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le 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", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuate, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art.79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
- b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a trentasei mesi nella posizione economica in godimento;
- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- f) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (art. 14 comma 2 lettera d) punto 1) CCNL 16/11/2022);
- g) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- h) assenza, negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in 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;
- i) 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:
- 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: viene attribuito un peso pari al 40% del totale;
 - 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: è attribuito un peso pari al 40% del totale;
 - ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); è attribuito un peso pari al 20% del totale.
- j) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:
- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% (*non più del 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d*).
 - 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5 % (*non più del 2,5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d*).
 - 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% (*non più del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d*)
- k) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;

- l) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
 - m) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
 - n) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore età anagrafica 2) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 3) maggiore anzianità di servizio;
6. Apposito atto dell'Ente, emanato dal Dirigente competente in materia di Risorse Umane, avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, il sistema di attribuzione della progressione economica.
7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate, ove previsto per legge, in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - d. riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
 - e. permessi per allattamento;
 - f. congedo per maternità (periodo obbligatorio comprensivo di gravidanza a rischio);
 - g. congedo per paternità;
 - h. donazione midollo osseo;
 - i. donazione sangue;
 - j. permessi per lutto;
 - k. permessi per nascita di figli;
 - l. congedi per donne vittime di violenza;
 - m. permessi per terapie salvavita;
 - n. assenze per infortunio sul lavoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre il Dirigente del settore competente in materia di personale esercita funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse Umane.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente riproporzionati in caso di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.
9. Il Dirigente del Settore Risorse Umane annualmente monitora gli effetti applicativi degli istituti economici collegati al trattamento accessorio del personale in termini di ricaduta della spesa generata, dell'efficacia prodotta e dell'efficienza calcolata sul rapporto costi/benefici, assumendo i conseguenti correttivi rispetto all'efficiente applicazione degli istituti.

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto anche di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli apposite regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.
3. I compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16 novembre 2022 previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 – articolo 45 dlgs 36/2023);
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L.n. 1578/1933);

- recupero dell'evasione ICI - IMU (art. 59, comma 1, lettera p), del D.Lgs. n. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003).
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli apposite regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022.
6. I richiami alle normative si intendono dinamici e non esaustivi e, pertanto, si fa espresso rinvio alle singole disposizioni di legge in materia.

Art. 15 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21.

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; 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;
- b) 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 e 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 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 acquisita.

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione
- Istruttori o degli Operatori esperti (*per i comuni privi di Funzionari*)

Art. 16 - Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di anni 3 e un periodo minimo di anni uno con atto scritto e motivato.

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.

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 di valutazione e monitoraggio previsto dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.17. 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.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 17 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

6. Al fine di garantire continuità amministrativa e buon andamento dell'Amministrazione, in caso di modifiche organizzative dell'Ente che interessano le posizioni organizzative già assegnate, l'eventuale revoca decorre dalla data di assegnazione della nuova posizione derivante dalla modifica organizzativa stessa.

Art. 17 - 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:

- secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 annui lordi per tredici mensilità;

- secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3000 ad un massimo di Euro 9500.

Art. 18 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. L'attribuzione dell'indennità al titolare di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali potrà essere definita tra € 5.000,00 ad € 18.000,00 lordi.

2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione.

3. 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:

- ulteriore incarico di EQ in struttura semplice: +15%
- ulteriore incarico di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +20%

Art. 19 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, 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 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;

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 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) 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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii.;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- 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 9.05.2006;
- 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 30.12.2018;
- 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.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

TITOLO III

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 - 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 particolari (autisti scuolabus, polizia locale...)

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 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

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

- dal Lunedì al venerdì dalle ore 08.00 alle ore 14.00;
- martedì e giovedì dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del CCNL 16/11/2022.

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, secondo quanto previsto all'art. 22;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 21;

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, secondo le previsioni dell'art. 24.

6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 5, 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, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

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. 21 - Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.

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, su richiesta, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle eventualmente destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti potranno incontrarsi 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 mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 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) CCNL 2019-2021.

7. Per le seguenti e debitamente motivate esigenze eccezionali:

- Calamità naturali
- Eventi 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 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato a 100 (*max 250 ore annue, vedi art. 5 dlgs 66/2003*), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/2021.

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. 22 - Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato in tempo utile 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;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 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 con le modalità ivi stabilite.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

8. 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. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 23 - Reperibilità

1. Per i servizi manutenzione e anagrafe / stato civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). 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 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.

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 14.9.2000 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 14.9.2000.

Art. 24 - Orario multiperiodale

1. 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 della volontà del singolo lavoratore.

Art. 25 - 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) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2019-2021;

- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. Le particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 26 - 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 servizi interessati dall'apertura al pubblico e servizi scolastici o di vigilanza nei plessi, il personale beneficia

dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 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:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 27 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. Qualora richieste dal dipendente l'Ente deve garantire il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

Art. 28 - Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'art. 30 CCNL 2019-2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale 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%, compatibilmente alla disponibilità delle risorse del fondo salario accessorio.

Art. 29 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita ai sensi dell'art. 30 CCNL 2016-2018, 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. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui alla l. n. 937/97.

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. 41 CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, 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.

TITOLO IV

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel contratto collettivo nazionale e nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio, anche al fine di rendere coerenti le valutazioni secondo la propria disciplina.

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e verticalizzazioni.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 33 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e l'erogazione è subordinata all'esistenza degli appositi stanziamenti a tale titolo.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 34- Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria arrotondata per eccesso, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno,

l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. 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 comma 7.

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

Art. 35 - Identità alias in percorsi di affermazione di genere

Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a 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.

Su richiesta della persona interessata l'Ente assegna un'identità alias al dipendente, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.lgs. n. 165/2001, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale, nel quale sarà specificate in apposita regolamentazione interna secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-2021.

Il giorno 27/09/2023 alle ore 10,30 presso la sede del Comune di Civitella del Tronto, si esamina il contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Civitella del Tronto.

La Delegazione trattante di parte pubblica, nominata con atto di Giunta Comunale n. 67 del 30.08.2023, composta da:

- Candelori Dr.ssa Fabiola – Segretario Comunale – P
- D'Antonio Alessandra – Responsabile Area Finanziaria – P
- Angelozzi Giovanni – Responsabile Area Affari Generali – A
- Marini Marco – Responsabile Area Demografici – P
- Verticelli Fabrizio - Responsabile Area Tecnica – A
- Ciprietti Giuseppe – Responsabile Area Vigilanza – P

RSU:

- Calabrese Maria Cristina – P

E la Delegazione di parte sindacale, composta dalle RSU sopra citate e dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL-FP – De Febis Marco – P

CGIL-FP – Pasquini Eleonora e Pettinaro – P

UIL-FPL - ASSENTE

CSA – Regioni Autonomie Locali – ASSENTE

La riunione si chiude alle ore 11,00

TITOLO V

TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 36 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-*bis* CCNL 21.05.2018 e 84-*bis* CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: da euro **1,70** al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: da euro **1,50** al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro **1,50** al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati fino a € 499,00; euro **1,70** al giorno per un importo superiore a euro 499,00.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità non può superare il valore massimo giornaliero di € 4,00 lordi.

3. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa oggetto di indennità non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese in attività che hanno comportato continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché in attività disagiate e di maneggio di valori; l'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza.

4. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) Attività esposte a situazioni di rischio:

di seguito si individuano i fattori rilevanti di rischio e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;

- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai suddetti rischi compete la relativa indennità per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Settori di appartenenza.

B) Attività esposte a situazioni di disagio:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una particolare condizione lavorativa che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A titolo di esempio si individuano i seguenti sottofattori rilevanti di disagio:

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front office* stabilita nelle declaratorie del servizio con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- 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;
- frazionamento dell'orario di servizio in almeno tre fasce giornaliere;
- prestazione lavorativa svolta in condizioni ambientali sfavorevoli (quali a titolo esemplificativo, esposizione a pioggia, neve, freddo o caldo eccessivi).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Settori di appartenenza.

C) Attività che comportano il maneggio di valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compreso i buoni pasto, che siano stati nominati "Economo comunale" o "Agente contabile".

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei responsabili, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza e di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività non comportanti maneggio di valori.

Art 37 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile competente, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle responsabilità procedurali attribuibili ai sensi della vigente normativa sul procedimento amministrativo che costituiscono l'esigibile oggetto delle attività ascrivibili nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;
- c) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il responsabile dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;
- d) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- e) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;
- f) dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal contratto collettivo in euro 3.000,00 per le aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori ed euro 4.000 per l'area dei Funzionari ed EQ, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00;
- g) l'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di cui al successivo punto;

- h) L'attribuzione delle specifiche responsabilità e delle relative indennità è riconosciuta esclusivamente in presenza dei seguenti requisiti:
1. Per il personale di area dei Funzionari, il responsabile dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, come riepilogato nella seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Funzionari			
Settore: _____		Servizio: _____	
Dipendente: nome cognome Cat. _____		Profilo professionale: _____	
Annualità di attribuzione: _____			
Dal: _____		Responsabile di Servizio: _____	
FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI Max 30	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	MAX 9	
A1	Autonomia operativa nello sviluppo attività	Da 1 a 3	
A2	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Da 1 a 3	
A3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	Da 1 a 3	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE	MAX 9	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa	Da 1 a 3	

B2	Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile		Da 1 a 3	
B3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività		Da 1 a 3	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 12	
C1	Responsabilità di processo		Da 1 a 4	
C2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni		Da 1 a 4	
C3	Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 4	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

2. **Per il personale area istruttori**, il responsabile dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Istruttori			
Settore: _____ Servizio: _____			
Dipendente: nome cognome Cat. _____ Profilo professionale: _____			
Annualità di attribuzione: _____			
Dal: _____ Responsabile di Servizio: _____			
FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI MAX 20	IMPORTO Valore punto 100 euro

A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 6	
A1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 3	
A2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.		Da 1 a 3	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 5	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore		Da 1 a 5	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 9	
C1	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni		Da 1 a 4	
C2	Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

3. **Per il personale di area operatori/operatori esperti**, il responsabile dovrà attestare la sussistenza del requisito per la seguente fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Operatori/Operatori Esperti	
Settore: _____	Servizio: _____
Dipendente: nome cognome Cat. _____ Profilo professionale: _____	
Annualità di attribuzione: _____	

Dal: _____ Responsabile di Servizio:				
_____ Dirigente:				

FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA SI/NO	PUNTI MAX 10	IMPORTO Valore punto 100 euro
B	RESPONSABILITÀ OPERATIVA		MAX 10	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore		Da 1 a 5	
B2	Controllo dell'efficienza e manutenzione di risorse strumentali		Da 1 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

- i) non sono considerate processi complessi e rilevanti lo svolgimento di funzioni di segreteria, i processi di gestione dei software trasversali tranne che per i dipendenti delle unità deputate al presidio generale di tali processi;
- j) ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità per l'area operatori ed operatori esperti, il responsabile dovrà tener conto in caso di compresenza delle diverse categorie giuridiche del relativo rapporto gerarchico;
- k) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
- l) il responsabile di ciascun settore adotta un provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio settore tra il personale appartenente alle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità derivante dalla moltiplicazione del punteggio per il valore punto come sopra predeterminato;
- m) ogni responsabile, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione al responsabile competente in materia di personale che individuerà il budget previsionale per ogni dipendente incaricato e il budget previsionale nominale complessivo di ente per l'istituto delle specifiche responsabilità del procedimento; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il responsabile ne dà tempestiva comunicazione al responsabile del settore risorse umane;

- n) la determinazione effettiva del budget dell'indennità attribuita al singolo dipendente incaricato, per ogni anno, in quanto collegato allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale e, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, l'Amministrazione procederà alla riduzione proporzionale del budget individuale previsto per ogni dipendente incaricato;
- o) l'indennità è di norma liquidabile su base semestrale e comunque a seguito di avvenuta sottoscrizione definitiva della contrattazione integrative del salario accessorio;
- p) gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca;
- q) gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;
- r) nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione;
- s) i risparmi del budget contrattato costituiranno economie e in accordo con OO.SS. e RSU confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

Art. 38 – Welfare integrativo

In applicazione dell'articolo 82, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili.

TITOLO VI

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur eventualmente operante presso il servizio di Polizia Locale.

Art. 39 - Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Il presente articolo, riferito all'art. 56 ter del CCNL 21 maggio 2018, disciplina le modalità di pagamento al personale della polizia locale delle ore di servizio svolto dallo stesso in attività di sicurezza e polizia stradale in occasione di iniziative a carattere privato, ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. n. 50/2017 e ss.mm. e ii., e nei limiti stabiliti in apposito regolamento comunale.

1. L'Amministrazione è comunque tenuta a garantire la preminenza delle attività di pubblico interesse rivolte alla collettività.
2. Le ore di servizio aggiuntivo svolte dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro per le esigenze di cui al comma 1, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 comma 5 del CCNL 14/09/2000.
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di Domenica o nel giorno del riposo settimanale, al personale impegnato viene altresì riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Le ore di servizio rese per le attività di cui al presente articolo non concorrono alla verifica del limite massimo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 1/04/1999 e art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000.
5. Analogamente le stesse ore non saranno considerate ai fini del calcolo del tetto massimo al Fondo per gli straordinari di cui all'art. 14 comma 1 del CCNL 1/04/1999.
6. Per la quantificazione delle ore di lavoro prestate dal personale della polizia locale può essere considerato tutto il servizio prestato sia ordinario che straordinario.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori, secondo la disciplina definita in apposito regolamento comunale in fase di definizione.
8. Per l'organizzazione delle attività di cui al presente articolo sarà annualmente predisposto un elenco di dipendenti che decideranno di aderire in via preventiva e su base volontaria. I dipendenti inseriti nell'elenco annuale saranno chiamati a

prestare il proprio servizio con un criterio di rotazione che assicuri pari possibilità indistintamente a tutti gli aderenti, senza possibilità di scelta individuale.

Art. 40 – Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per ammonta a un massimo di Euro 1.200,00 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità determinato, tenendo conto del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte;
 - c) dei giorni di lavoro effettivi.
3. Per i coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 ammonta ad un massimo di Euro 2.000,00 annui lordi per dodici mensilità, determinato tenendo conto del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte;
 - c) dei giorni di lavoro effettivi.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 41 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 le parti prendono atto che è in fase di definizione nell'Ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a) e b) e comma 2 della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali per i nuovi assunti e/o per nuove attivazioni a far data dalla data di entrata in vigore del CCNL 2016-2018 verranno

destinati al fondo previdenza complementare Perseo Sirio e a finalità assistenziali salvo ulteriori diversi accordi sindacali.

2. Le altre destinazioni previste dal CCNL 16 novembre 2022 potranno essere prese in considerazione dall'Organo di governo annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

3. Per il personale di Polizia i benefici di cui all'art. 82 del CCNL 16 novembre 2022 trovano applicazione con le modalità di cui all'art. 98 del medesimo contratto.

Art. 42 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle effettive giornate di svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. Il turno di lavoro si intende svolto in servizio esterno, dando conseguentemente luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
4. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità.
5. L'indennità di servizio esterno è riconosciuta agli aventi diritto a seguito di apposita attestazione del Comandante, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti. La comunicazione mensile delle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno è fatta dallo stesso Comandante al settore Risorse Umane, sulla base di precisi e documentati piani di impiego programmati e attestati sotto la propria diretta responsabilità.
6. Nel caso in cui l'attività di servizio esterno, svolta con le modalità di cui ai commi 3 e 7 del presente articolo, avvenga in turno notturno e/o festivo o in occasione di grandi eventi che coinvolgono l'intera città, in considerazione della maggiore gravosità e del più rilevante impegno richiesto al personale impiegato, l'indennità è riconosciuta in misura maggiorata.
7. I valori dell'indennità di servizio esterno sono contenuti nella tabella seguente:

Indennità di servizio esterno	€ 4,00
Indennità di servizio esterno in turno feriale notturno, festivo o festivo notturno (+20%)	€ 4,80

8. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL 6/07/1995, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e quelli derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
9. L'indennità verrà erogata, di norma, su base trimestrale.

TITOLO VII LAVORO AGILE

Art. 43 - Lavoro Agile

DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l’art. 2, ai sensi del quale “le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici”;
- Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’amministrazione digitale”;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, articolo 14, comma 3, secondo cui “Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016 “Creazione di condizioni del Mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”;
- Legge del 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” ed in particolare il capo II "Lavoro agile";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 Giugno 2017 n. 3 "Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, articolo 263, comma 4-bis, che prevede l’introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 di approvazione delle “Linee guida sul POLA e indicatori di performance”;

- DL n. 80/2021 convertito dalla L. 06/08/2021, n. 113, art. 6 che prevede l'introduzione di un nuovo strumento di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni denominato PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
- Articoli da 63 a 83 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019– 2021, stipulato il 16.11.2022;
- Confronto di cui all'art. 5 del citato CCNL 16.11.2022.

DEFINIZIONI

“**Lavoro agile (L.A.)**”: modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro. Il lavoro agile, possibile per i lavoratori subordinati, può essere effettuato a mezzo di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario di luogo di lavoro, tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

“**Ente**”: Comune di Civitella del Tronto”, datore di lavoro;

“**Lavoratore agile**”: il/la dipendente che espleta l'attività lavorativa in lavoro agile;

“**Dotazione informatica**”: strumenti informatici (quali, a titolo esemplificativo, pc portatile, tablet, smartphone) forniti dall'Ente ovvero appartenenti al /alla Lavoratore / Lavoratrice Agile ed utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa in LA;

“**Sede di lavoro**”: uffici ove ha sede l'Ente ed ove il/la dipendente espleta ordinariamente la sua attività lavorativa;

“**Accordo individuale di L.A.** ”: accordo relativo alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto tra l'Ente e il /la Lavoratore / Lavoratrice agile, volto a disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo dell'Ente ed agli strumenti utilizzati dal/dalla Lavoratore / Lavoratrice Agile. L'accordo dovrà recare i contenuti minimi di cui all'articolo 65, comma 1, del CCNL 16.11.2023;

ATTIVITA' POSSIBILI

Sono lavorabili in modalità agile le mansioni per le quali :

- a) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al/alla dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

c) il/la dipendente goda di autonomia operativa e/o esegua precisi compiti affidatigli dal/la Responsabile di riferimento;

d) è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

MODALITA' DI ACCESSO – MODIFICHE - REVOCHE

Al Lavoro Agile si accede su base volontaria.

Per poter accedere al Lavoro Agile occorre che:

1. il Responsabile del servizio / settore predisponga la fattibilità e la programmazione del lavoro da effettuare in modalità agile
2. vi sia la formulazione del progetto organizzativo sottoscritto dal Responsabile del servizio, con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere e le attività da svolgere in modalità di L.A.;
3. vi sia indicazione delle unità dipendenti che intendano parteciparvi e relativi obiettivi e attività da inserire nell'Accordo individuale. In caso di candidature superiori all'effettiva disponibilità del progetto si riconosce, all'interno dello stesso, priorità alle richieste formulate da dipendenti con particolari esigenze di conciliazione vita-lavoro;
4. vi sia la sottoscrizione dell'Accordo individuale di L.A. stipulato per iscritto anche in forma digitale tra il Responsabile e il/la dipendente da trasmettere all'Ufficio Personale per i relativi controlli;
5. sia effettuata la formazione obbligatoria in materia di utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi aspetti di salute e sicurezza e sugli strumenti previsti per operare in modalità agile.

La prestazione in regime di L.A. deve consentire il mantenimento di un livello di qualità e di quantità di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito dall'attività lavorativa svolta presso la sede dell'Ente. I/le Responsabili di servizio sono tenuti/e a monitorare l'andamento delle prestazioni in regime di L.A., nonché il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'Accordo individuale di L.A. può essere modificato anche durante il periodo di vigenza, con il consenso di entrambe le parti.

Il Responsabile potrà chiedere la revoca dall'Accordo individuale, con effetto immediato, qualora il/la dipendente risulti inadempiente alle presenti previsioni o nell'Accordo individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi del progetto. Il Responsabile potrà inoltre esercitare la facoltà di revoca dall'Accordo individuale di Lavoro Agile a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti ed eventuale incompatibilità delle attività in carico al/alla dipendente interessato/a.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

LUOGHI DELLA PRESTAZIONE

La prestazione in Lavoro Agile può essere svolta, nelle giornate stabilite, presso luoghi esterni alla Sede di lavoro, concordati con il datore di lavoro, che consentano l'adempimento dell'attività lavorativa in modo da garantire:

- il pieno rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza, privacy e riservatezza delle informazioni e dei documenti cartacei o disponibili su software/applicativi informatici
- un adeguato livello di connessione, in grado di offrire standard di normale funzionalità.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori della Sede di lavoro non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e pertanto non vengono riconosciute spese di viaggio / indennità di trasferta e simili.

MODALITÀ ATTUATIVE DELLA PRESTAZIONE

La prestazione lavorativa in regime di L.A. è consentita, di norma, per un massimo di 8 giorni mensili non frazionabili, indicativamente massimo 12 (dodici) ore settimanali, salvo particolari e motivate esigenze organizzative o personali. L'indicazione del numero dei giorni di L.A. è inserita nell'Accordo individuale. La distribuzione nella settimana delle giornate di L.A. deve essere concordata con il/la Responsabile di riferimento in relazione alle attività da svolgere e alle esigenze operative della Struttura di appartenenza. Ogni modifica deve essere preventivamente concordata con il/la Responsabile di riferimento.

La scelta dei giorni di Lavoro Agile non può prescindere dal rispetto degli impegni di lavoro che richiedono una presenza fisica in ufficio. Qualora sopraggiungano ragioni tecnico-organizzative incompatibili con la prestazione in L.A., il/la Responsabile di riferimento potrà richiamare in servizio il/la dipendente presso la Sede di lavoro con un preavviso di 24 ore, o al più tardi, in caso di comprovate ragioni d'emergenza/urgenza, entro l'orario previsto per l'inizio della prestazione in lavoro Agile. Qualora, per sopraggiunte necessità personali motivate, il/la Lavoratore / Lavoratrice Agile si trovi impossibilitato/a a garantire la prestazione di lavoro in L.A., dovrà darne tempestiva comunicazione al/alla Responsabile di riferimento con un preavviso di 24 ore, o al più tardi, in casi eccezionali, entro l'orario previsto per l'inizio della prestazione in L.A.. Il mancato utilizzo nel mese di una o più giornate di Lavoro Agile sia per sopraggiunte ragioni tecnico-organizzative non imputabili al/alla Lavoratore / Lavoratrice, sia per comprovate ragioni personali di quest'ultimo/a, comporta la possibilità di recuperare tali giornate nello stesso mese, previa autorizzazione da parte del/della Responsabile di riferimento.

Ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro, nel caso in cui il/la dipendente, durante la giornata di L.A., si trovi ad operare fisicamente nella sede di lavoro per parte del debito

orario giornaliero, è necessario effettuare registrazione in entrata e in uscita dalle sedi comunali e la giornata viene comunque considerata di L.A..

In caso di eventi calamitosi o straordinari, al fine di garantire la funzionalità delle attività necessarie e/o la salute e la sicurezza pubblica, il Segretario Generale, previa conferenza dei Responsabili, valuterà la possibilità di autorizzare temporaneamente il L.A. anche in deroga alle norme delle presenti disposizioni, sia al personale dipendente che svolge o al quale possono essere assegnate mansioni compatibili con il Lavoro Agile, sia al personale dipendente le cui mansioni risultino incompatibili con il L.A., stabilendone criteri e modalità.

Il dipendente in L.A. è tenuto ad utilizzare i sistemi applicativi specifici di collaborazione e condivisione messi a disposizione dall'Ente per permettere una proficua condivisione delle attività e degli impegni e favorire la collaborazione con i restanti componenti dell'organizzazione.

TEMPI DELLA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE E FASCIA DI CONTATTABILITÀ

La prestazione lavorativa in L.A. può essere effettuata soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso nella fascia stabilita, attualmente tra le ore 7,30 e le ore 20,30, e nei giorni feriali. Durante tale fascia oraria il/la dipendente può distribuire discrezionalmente la propria prestazione lavorativa, assolvendo all'intero debito orario teorico previsto per la giornata lavorativa.

Il/La dipendente in L.A. è tenuto/a ad essere contattabile da parte dell'Ente in una fascia di contattabilità quantificata in un minimo di 3 ore fino ad un massimo di 6 ore giornaliere, anche non continuative, definita all'interno dell'Accordo individuale. La prestazione resa in L.A. deve comunque essere eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale vigenti, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dall'orario di lavoro individuale. Fatta salva la fascia di contattabilità come sopra individuata, al/alla dipendente che rende la propria prestazione lavorativa in L.A. è pertanto garantito il rispetto dei tempi di riposo, cd "fascia di inoperabilità", ai sensi dell'articolo 66, comma 1, lett. b) del CCNL 16.11.2022. In detta fascia il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto per il recupero delle energie psicofisiche nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Al /alla dipendente in L.A. è garantita la disconnessione, durante la quale non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il responsabile di riferimento 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.

A tal fine, al/alla dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20,30 alle ore 7,30 (fascia attualmente stabilita), né, di regola, durante l'intera domenica, salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi.

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

L'Ente garantisce che i/le dipendenti che si avvalgono delle modalità di L.A. non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

La prestazione lavorativa resa con la modalità L.A. è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio. Il/La dipendente che svolge la prestazione in regime di LA. avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno degli uffici dell'Ente; vengono altresì inalterati i diritti alla formazione .

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di L.A. non sono previste né retribuite prestazioni di lavoro straordinario e non è prevista l'effettuazione di trasferte ed il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso.

Durante le giornate di L.A. il/la dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto o a qualsivoglia indennità sostitutiva.

STRUMENTI DI LAVORO PER L'ATTIVITÀ IN LAVORO AGILE

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa, dovrà essere utilizzata l'attrezzatura informatica messa a disposizione dall'Ente, datore di lavoro. Gli strumenti di lavoro affidati al/alla dipendente in L.A. dovranno essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa e non per scopi personali o comunque non connessi all'attività lavorativa. A tal fine è prevista specifica autodichiarazione da allegare all'accordo di Lavoro Agile. Nel caso in cui l'Ente non sia in grado di provvedere temporaneamente alla fornitura dell'attrezzatura tecnologica, il/la dipendente può utilizzare strumenti nella propria disponibilità, se ritenuti idonei dal Comune, dichiarando di utilizzare strumentazione a propria disposizione e in particolare computer con sistema operativo e connessione Internet adeguati alle caratteristiche indicate dall'Ente.

Al fine di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di L.A. il/la dipendente è tenuto/a ad attivare il software per il collegamento da remoto consentendo all'Ente di installare apposito applicativo sul proprio dispositivo o, in alternativa, attivare la deviazione di chiamata del telefono fisso d'ufficio sul proprio cellulare personale.

I costi relativi alla linea dati e/o utenze telefoniche sono a carico del/della dipendente, tranne quelli relativi a utenze di telefonia mobile (smartphone, tablet, ecc...) eventualmente fornite direttamente dall'Ente.

Il/La dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato dell'attrezzatura informatica messa a disposizione dall'Ente, salvo l'ordinaria

usura derivante dal suo utilizzo per fini lavorativi, la cui manutenzione è a carico dell'Ente. Le dotazioni informatiche fornite non devono subire alterazioni relativamente alla configurazione di sistema; sono vietate le installazioni di software non preventivamente autorizzate.

SICUREZZA

L'Ente garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del/la lavoratore/trice coerentemente con l'esercizio dell'attività di lavoro in L.A., a tal fine consegnando al/la singolo/a dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il/la dipendente possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa. Il/la lavoratore/lavoratrice sulla base della formazione ricevuta dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'Ente e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in L.A., il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione al/alla Responsabile di riferimento.

DOVERI DEL DIPENDENTE IN LAVORO AGILE

Il comportamento del/della dipendente che presta l'attività lavorativa in L.A. dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza, lealtà, buona fede, disciplina, dignità e moralità e allo stesso si applicano tutti i regimi di incompatibilità e inconfiribilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e dai regolamenti dell'Ente nell'esecuzione della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, il/la dipendente è tenuto/a al rispetto degli obblighi di riservatezza e ai doveri di comportamento previsti dai codici di comportamento, anche adottati dall'ente.

Il dipendente / la dipendente è tenuto/a a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'Ente utilizzati in occasione della prestazione lavorativa; il/la lavoratore/lavoratrice è inoltre tenuto/a al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 101/2018 in materia di privacy e protezione dei dati personali. E' tenuto/a altresì ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro ed alle informazioni in essi contenuti.

L'inosservanza delle presenti disposizioni costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva.