ALLEGATO A)

ASR ABRUZZO
AGENZIA SANITARIA REGIONALE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 07.12.2023 alle ore 15:00 presso la sede di ASR Abruzzo sita in Via Attilio Monti, 9 in Pescara, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Direttore ASR Abruzzo	P [X]	A[ ]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [X]	A[ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [X]	A[ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [X]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	Dott.ssa Stefania Di Zio	P [X]	A[ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di partedatoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
	OO.SS. CGIL – FP _____
	OO.SS. UIL - FPL _____
	R.S.U. Aziendale _____

ASR ABRUZZO AGENZIA SANITARIA REGIONALE

ASR ABRUZZO
AGENZIA SANITARIA REGIONALE

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4
CAPO I Disposizioni Generali 4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale 4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 6
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali 6
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto 6
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi 6
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE 7
Capo I - Nuovo sistema di classificazione 7
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree 7
Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione 11
Art. 6 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ 11
Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione 12
Art. 7 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione 12
TITOLO IV -RAPPORTO DI LAVORO 13
CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro 13
Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 13
Art. 9 - Lavoro straordinario e Banca delle ore 14
Art. 10 – Criteri generali dell'orario di lavoro e flessibilità 14
Art. 11 - Orario multiperiodale 16
Art. 12 - Disciplina e trattamento della trasferta 16
Art. 13- Lavoro Agile 16
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE 18
CAPO I - Risorse e Premialità 18
Art.14 - Quantificazione delle risorse 18
Art.15 -Strumenti di premialità 19
Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 19
CAPO II - Performance organizzativa e individuale 20
Art. 17 - Premio correlato alla performance organizzativa 20
Art. 18 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione 20
CAPO III - Disciplina delle indennità 22
Art.19 -Principi generali 22
Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro 22
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità 25

CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit 29
Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 29
Art.23 - Welfare integrativo 30
TITOLO VI- Disposizioni Finali 31
Art. 24 - Salute e sicurezza sul lavoro 31
Art.25 - Innovazioni tecnologiche 32
Art. 26 – Norma di prima applicazione 32
Art. 27 - Disposizioni finali 32
ALLEGATO 1 - LAVORO AGILE – ESEMPIO ACCORDO 33

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);

b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) Il D. Lgs. 150/2009 "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", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ASR Abruzzo, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Il presente contratto concerne il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. La destinazione delle risorse sarà contrattata annualmente.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito

istituzionale.

4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.-
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza del presente contratto continuano a trovare applicazione ove non espressamente disapplicate o sostituite dal presente contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, possono verificare lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, e potrà essere convocato da ciascuna delegazione trattante.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 normaentro 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 alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022 e come di seguito riportata;

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) <u>Quantificazione delle risorse</u>

a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali, ai sensi degli articoli 14 e 102 del CCNL, verranno di volta in volta definite in sede di contrattazione integrativa, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

b) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina di anno in anno in sede di contrattazione economica l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

B)Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criteriovalutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche				
Area	**Valutazione della performance del triennio precedente** (valore massimo attribuibile)	**Esperienza professionale** (valore massimo attribuibile)	**Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**	**Totale**
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari e E.Q.	60	30	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà riproporzionato con il valore massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente.

b) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo professionale o nel medesimo differenziale stipendiale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

CISL FP

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

c) Capacità culturali e professionali

Ai criteri culturali e professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Si specifica che verranno valorizzati "Corsi di formazione, corsi di aggiornamento professionale, convegni/congressi" attinenti al profilo professionale e alla mansione.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Master I e II livello (universitari o equiparati)	0.5 punti per ogni Master di primo livello, 1 punto per ogni Master di secondo livello. Massimo 3 punti
Dottorato di ricerca	3 punti
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. corso di specializzazione)	1 per ogni titolo entro il limite max di 3 punti
Corsi di formazione, corsi di aggiornamento professionale, convegni/congressi	0,2 per giornata formativa entro il limite max di 2 punti
Pubblicazioni su riviste scientifiche/libri o capitoli di libri	0,5 per ogni pubblicazione entro il limite max di 3 punti

La valutazione dei suddetti titoli acquisiti può essere valorizzata per una sola procedura di progressione economica.

AREA FUNZIONARI e E.Q.	
Titolo di accesso: Laurea Specialistica-Laurea magistrale o vecchio ordinamento	
Titolo	**Punti max 10**
Abilitazione professionale	1
Master I e II livello (universitari o equiparati)	0.5 punti per ogni Master di primo livello, 1 punto per ogni Master di secondo livello. Massimo 3 punti
Dottorato di ricerca	3 punti
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. corso di specializzazione)	1 per ogni titolo entro il limite max di 3 punti
Corsi di formazione, corsi di aggiornamento professionale, convegni/congressi	0,2 per giornata formativa entro il limite max di 2 punti

CISL FP

Pubblicazioni su riviste scientifiche/libri o capitoli di libri	0,5 per ogni pubblicazione entro il limite max di 3 punti

La valutazione dei suddetti titoli acquisiti può essere valorizzata per una sola procedura di progressione economica.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai criteri: a) valutazione della performance del triennio precedente; b) esperienza professionale; c) capacità culturali e professionali, opportunamente riproporzionati ai sensi dell' art 5, punto c recante "Ponderazione dei criteri di valutazione".

Ai sensi dell'art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	**%**
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più altoall'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, approvata stilata dal Direttore dell'ASR Abruzzo, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente
d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

CISL FP

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art.17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q., rimandando ad apposito regolamento la definizione dei criteri specifici:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim, [quest' ultimo attribuibile solonell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo]* seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione** (%) = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi	*Retribuzione di risultato*
importo	*riduzione*
Fino a 4.000,00 euro	*0%*
Da 4.001,00 a 13.999,00	*25%*
Oltre 14.000,00	*75%*

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
4. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni e proporzionati all'attività svolta, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL e previa contrattazione annuale del fondo di cui all'art. 80.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV -RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1.Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post- traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3.Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

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

Art. 9 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delleore, secondo la disciplina di cui all'art.33 CCNL, è pari a 180, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso in cui siano utilizzate come permessi o riposo, al dipendente è sempre corrisposta la maggiorazione dovuta allo straordinario.

b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. *12 mesi* nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

c. Nel rispetto delle relazioni sindacali di cui all'art. 32 c. 3 CCNL 2022, per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a *200,* nel rispettocomunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 10 – Criteri generali dell'orario di lavoro e flessibilità

(art. 29 e art. 36 CCNL)

1. Secondo quanto previsto dal CCNL 2019-2021 all'art. 29, l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato nel seguente modo:

   a) 5 giorni settimanali di 6 ore, con due rientri pomeridiani di 3 ore;
   b) 6 giorni settimanali di 6 ore l'uno;
   c) 5 giorni settimanali di 7:12 ore l'uno;

2.Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio;

c) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

d) in merito alla flessibilità oraria si precisa che:

rispetto al comma 1 lett. A)
nei giorni lavorativi senza rientro obbligatorio:
orario di entrata: dalle 7:30 alle 9:30 con possibilità di prestare servizio fino alle ore 15:00 o comunque fino al completamento delle 6 ore lavorative;
nei giorni lavorativi con rientro pomeridiano obbligatorio:
orario di entrata antimeridiana: dalle 7:30 alle 9:30 con possibilità di uscita dalle ore 13:00 per la pausa pranzo di almeno 30 minuti per effettuare il rientro obbligatorio.
Fascia oraria di lavoro rigida antimeridiana: dalle ore 9:30 alle ore 13:00
Fascia oraria di lavoro rigida pomeridiana: dalle ore 15:30 alle ore 17:00

Rispetto al comma 1 lett. B)
orario di entrata: dalle 7:30 alle 9:30 con possibilità di prestare servizio fino alle ore 15:00 o comunque fino al completamento delle 6 ore lavorative;

Rispetto al comma 1 lett. C)
orario di entrata antimeridiana: dalle 7:30 alle 9:30 con possibilità di uscita dalle ore 12:30 per la pausa pranzo di 30 minuti per completare l'orario di lavoro.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 34 c. 1 e c. 2 del CCNL.

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;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 11 - Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. *24* settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 12 - Disciplina e trattamento della trasferta

(art 57 CCNL)

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. 3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-21.

Art. 13- Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile nella ASR Abruzzo avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente.

2 In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio

- su cinque giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 3 giorni;

3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente.

4. Sarà cura del Direttore, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

5. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza per almeno 3 giorni per ciascuna settimana

6. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

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

8. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

9. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno 5 giorni prima.

10. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

11. Allegato 1 si riporta l'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art.14 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. L'amministrazione riconosce la maggiorazione dello 0,22% del monte salari 2018 di cui al'art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022;
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamentoaccessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziate in sede di costituzione.

Art.15 -Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresii compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

f) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

g) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono corrisposti nel rispetto dei principi e regole disciplinati dal CCNL vigente.

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione e di professionalizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni così come previsto negli obiettivi operativi individuati dall'Amministrazioni ed assegnati ai dipendenti in termini non discriminanti;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo

della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è sottoposto a confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5 comma 3, lettera b del CCNL 2019-2021.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dal Direttore ASR verrà determinata applicando i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata di parte economica.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 17 - Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono definite di anno in anno in sede di contrattazione decentrata economica e vengono erogate in baseal raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera ASR, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

1.I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendentiin base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita scheda individuale approvata dal Direttore.

Art. 18 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera Direttoriale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita schedadi valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

CISL FP

3. Come previsto nell'art. 14, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventualisopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale viene definito di anno in anno in sede di contrattazione decentrata economica.

5. Al netto della quota per la "differenziazionedel premio individuale" di cui al successivo comma 7, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individualeF = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, può essere attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a)non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b)superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

CISL FP

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art.19 -Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore Generale
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. *(materia demandata al regolamento di organizzazione)*
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, ein caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni

sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve,vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di

esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo giornaliero
	personale esposto a rischio		€ 5,00
	personale esposto a disagio		€ 3,00
	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 2,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 3,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€4,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 8,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 14,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 15,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 15,00/giorno

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste dall'Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteridi seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

d. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico,

CISL FP

amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

e. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

f. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

g. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per lerelazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

h. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezionecivile;

i. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

j. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

k. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Direttore.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Direttore Generale, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti di cui al successivo punto 2).

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 750,00
Punti da 50 a 65	Max	€. 1.500,00
Punti da 66 a 85	Max	€. 2.500,00
Punti da 86 a 100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti nonripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti complessi	SI	fino a 10

CISL FP

4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtùdi prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. coordinamento di processi o procedimenti	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	da	40	a 49	Max	€. 1.000,00
Punti	da	50	a 65	Max	€. 2.000,00
Punti	da	66	a 85	Max	€. 3.000,00
Punti	da	86	a 100	Max	€. 4.000,00

CSL FP

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi conresponsabilità collegate ad attività volte asvolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche convalenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmentestudi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informaticimolto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambitoattinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondouna prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a riunioni di gruppi tecnici, commissioni, e gruppi di lavoro	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100.

CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

a. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Direttore Generale.

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

a. proventi da sponsorizzazioni;

b. 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;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dall'Ente.

5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazioneintegrativa, 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. Il restante 50% viene
erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79,comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art.23 - Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. L' ASR Abruzzo considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare dell' ASR Abruzzo sono di seguito riportate.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del ASR Abruzzo a tempo indeterminato, sia atempo pieno che a tempo parziale.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare

CISL FP

scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari. La somma e le modalità di attribuzione del welfare vengono declinate di anno in anno in sede di contrattazione economica.

I Piani di Welfare possono essere finanziati con risorse da bilancio che verranno ulteriormente contrattate con le OO.SS.

TITOLO VI- Disposizioni Finali

Art. 24 - Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano perl'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'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.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto

previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art.25 - Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 26 – Norma di prima applicazione

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, nel primo semestre di applicazione del presente CCDI parte normativa, anche su richiesta di una delle parti, si incontreranno per la verifica puntuale dell'articolato e/o eventuali criticità di applicazione.

Art. 27 - Disposizioni finali

2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati sirinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loroefficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data 7.12 .2023

Per la delegazione di partedatoriale: Presidente _____	**Per la delegazione sindacale:** OO.SS. CISL – FP _____ OO.SS. CGIL – FP _____ OO.SS. UIL - FPL _____ R.S.U. Aziendale _____

ALLEGATO 1 - LAVORO AGILE – ESEMPIO ACCORDO

Vista la richiesta avanzata dal/dalla dipendente ....., matricola..... di eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente e della specifica policy aziendale (POLA) in materia, nonché dal presente accordo individuale, tra il/la medesimo/a lavoratore/rice e il/la Dirigente Dott./ssa..... si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1) - Definizione di lavoro agile.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il trattamento economico fondamentale e quello accessorio riconosciuto in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile come definito nel CCI.

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

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

La prestazione lavorativa da remoto è disciplinta dal CCNL 2019/2021 oppure la pianificazione da definire in sede di Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità di lavoro da remoto è indicato nel presente accordo nel rispetto dei controlli effettuati dall'Ente e nel rispetto delle regole di riservatezza, di cui agli articoli 8 e 9 del presente accordo.

Art. 3) - Recesso e proroga.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di prorogare il termine sopra indicato, previa comunicazione da effettuarsi con congruo anticipo rispetto alla scadenza prevista. Il/la lavoratore/lavoratrice sarà libero/a di accettare o meno l'eventuale proroga, dandone comunicazione almeno cinque giorni prima della scadenza. La mancata comunicazione

nei termini indicati vale come tacita accettazione della proroga. In caso di proroga è nella facoltà delle parti stipulare un nuovo accordo individuale.

Art. 4) - Orario di lavoro.

La/Il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro che si svolge su (indicare se su sei giorni o cinque giorni lavorativi e relativo orario). Lo straordinario e i riposi compensativi dovranno essere autorizzati dal Dirigente.

Il/la lavoratore/lavoratrice può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

Art. 5) - Diritto alla disconnessione.

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

Art. 6) - Trattamento retributivo.

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

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

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

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

oppure

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

oppure

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

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

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

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

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

Art. 9) - Sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Ente garantisce la salute e la sicurezza del/della lavoratore/lavoratrice che esegue la prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto. Con proprie risorse tecniche verificherà il luogo dove l'attività verrà svolta e l'idoneità della strumentazione nel caso in cui questa venisse fornita dalla/dal dipendente. L'Ente fornirà, altresì, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle attività di carattere formativo promosse dall'Ente con riferimento sia alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile sia al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il/la lavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone. L'Ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il/la lavoratore/lavoratrice o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. L'Ente è, altresì, sollevato da qualsiasi

responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati. Nella eventualità che sì verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro da remoto, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente.

Luogo , ...

Il Dirigente del Servizio ..... / Il Direttore del Dipartimento.....

Firma .....

Per ricevuta ed accettazione

(Nome e cognome del/della lavoratore/lavoratrice) .....

Firma .....