



COMUNE DI ALANNO

PROVINCIA DI PESCARA

Piazza Trieste, 2 - 65020 ALANNO (PE)
Tel. 08518573101 - 08518573118- Fax 08518573692
www.comune.alanno.pe.it E- mail: comune.alanno@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 DEL 13/02/2024

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025.

L'anno duemilaventiquattro, addì tredici, del mese di Febbraio, alle ore 11:30, convocata con appositi avvisi, presso la sala del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Sigg.:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	PEZZI OSCAR	SI
VICE SINDACO	DI DOMIZIO FABIO	SI
ASSESSORE	CUZZI GAETANO	SI
ASSESSORE	BREDA ANGELICA	SI
ASSESSORE ESTERNO	DI PERSIO ILARIA	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 0

Assume la presidenza il Sindaco, PEZZI OSCAR, che, con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.ssa VECCHI FRANCESCA, avente funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, c.4.a del T.U. n.267/2000), dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale ad iniziativa del Sindaco/dell'Assessore PEZZI OSCAR avente ad oggetto : Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- L'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

- I commi 3 e 3bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;
- L'art. 8 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022, definisce i tempi e le procedure della contrattazione decentrata integrativa;

Vista la deliberazione di G.C. n. 128 del 28.09.2022 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa;

Dato atto che nella seduta del 13 settembre 2023, convocata con nota prot. n. 8702 del 30.08.2023, a seguito dell'attività negoziale articolata in una pluralità di incontri, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, composta dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, hanno raggiunto un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025;

Vista ed esaminata sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa 2023/2025, sottoscritta in data 13.09.2023, che si allega al presente atto sub "A", per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che con nota prot. n. 9174 in data 13.09.2023 l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 – parte normativa, è stato trasmesso all'Organo di Revisione dei conti, per i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il verbale n. 62 del 12.12.2023, acquisito al protocollo dell'Ente in data 12.12.2023 al n. 12392, con cui l'Organo di Revisione dei conti ha attestato che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di legge;

Ritenuto che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e quindi ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI normativo 2023/2025;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Visti:

- Il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- Il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Il C.C.N.L. comparto Funzioni Locali 2023/2025 del 16.11.2022;
- Lo Statuto comunale;
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con voti unanimi favorevoli;

DELIBERA

- Di autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa, allegato sub “A”, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- Di dare mandato al Responsabile dell’Area Affari Generali per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 all’ARAN e per la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione “*Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione integrativa*”.

Inoltre, stante l’urgenza di provvedere, con separata unanime votazione;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante la ricorrenza dei presupposti di urgenza, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. nr. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 147/bis del T.U.E.L. 267/2000 il Responsabile **CENTORAME ELEONORA** in data **31/01/2024** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 147/bis del T.U.E.L. 267/2000 il Responsabile **PERNA SARA** in data **13/02/2024** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

Sindaco
PEZZI OSCAR

Segretario Comunale
Dott.ssa VECCHI FRANCESCA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione :
E' divenuta esecutiva il giorno 13/02/2024,
in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c 4, D.Lgs. 267/2000)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente delibera è stata affissa sul sito web del Comune di Alanno all'Albo Pretorio Online il giorno 15/02/2024 e vi rimarrà quindi giorni consecutivi sino al 01/03/2024, ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

La presente delibera contestualmente all'affissione è inviata in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa VECCHI FRANCESCA

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

Il giorno tredici del mese di settembre dell'anno duemilaventitre, alle ore 12,30 presso la sede del Comune di Alanno, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Alanno, le parti negoziali rappresentate da:

La Delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

- DOTT.SSA FRANCESCA VECCHI – Segretario Comunale
- DOTT.SSA ELEONORA CENTORAME – Responsabile Area Affari Generali
- DOTT.SSA SARA PERNA – Responsabile Area Amministrativo-contabile

Le RSU:

- LORENZO BURANI
- MARCO MUCCI
- ENZO PALLI

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

CISL-FP

CGIL-FP

UIL-FPL

CSA – Regioni Autonomie Locali

Sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo – parte normativa valido per il triennio 2023 – 2025, come di seguito:

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – Dott.ssa Francesca Vecchi

Francesca Vecchi

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

- CISL-FP
- CGIL-FP
- UIL-FPL

De Pini
Antonello
D'Alessandro Giordani



Le RSU:

- LORENZO BURANI
- MARCO MUCCI
- ENZO PALLI

Enzo Palli
Marco Mucci
Lorenzo Burani

COMUNE DI ALANNO
Provincia di Pescara

Proposta di Contratto Decentrato Normativo Integrativo - Triennio 2023-2025

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 – Relazioni sindacali

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Art. 7 – Costituzione fondo risorse (art 80 CCNL del Comparto Funzioni Locali)
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 11 – Disciplina del premio differenziale individuale
- Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure 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 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle E.Q. e delle Alte professionalità

TITOLO III – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 16 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità (art 36 CCNL del Comparto Funzioni Locali)
- Art. 17 – Turnazioni (art 30 CCNL del Comparto Funzioni Locali)
- Art. 18 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (artt 34 e 35 CCNL del Comparto Funzioni Locali)
- Art. 19 – Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità
- Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (artt. 32 e 33 CCNL del Comparto Funzioni Locali)
- Art. 21 – Orario multiperiodale (art 31 CCNL del Comparto Funzioni Locali)
- Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale (art 29 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

TITOLO IV – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 23 – Personale comandato o distaccato
- Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 26 – Lavoro somministrato
- Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente



Handwritten signatures:
H. Hava
P. P. P.

2
CISL FP
A. L. L.

Handwritten signatures:
D. D. D.
F. F. F.
D. D. D.

TITOLO V – TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 28 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e 84 -bis CCNL 16.11.2022)

Art. 29 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 30 – Welfare integrativo

TITOLO VI – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 31 – Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 32 – Indennità di funzione

Art. 33 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

Art. 34 – Indennità di servizio esterno

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA

Art. 35 - Lavoro Agile

Art. 36 – Lavoro da remoto

Finis

Massimo Pavan
Roberto

CISL FP
Publio



Francesca

Hel

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

1. 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.
2. 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.
3. 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'01.01.2023 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. Le parti si riservano di riaprire il confronto, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti gli specifici punti del presente contratto.
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 mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente di Parte pubblica.
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 pubblica convocherà la riunione entro 20 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

4

Francis

- 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, 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.
 3. 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.
 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 venti 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 – Relazioni sindacali

1. Con riferimento alle relazioni sindacali, si rinvia a tutto quanto previsto dal CCNL 16 novembre 2022, art. 3 e seguenti.

F. I. S. I.

[Signature]

[Signature]



[Signature]
[Signature]

[Signature]

TITOLO II

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 – Costituzione fondo risorse (art 80 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'articolo 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, che disciplina l'utilizzo del fondo risorse decentrate dell'annualità di riferimento.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;
 - e) 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. 9 – 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 (performance);
 - 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. L'atto di costituzione del fondo di parte stabile individua le risorse che sono utilizzate per il finanziamento degli istituti già previsti dalla contrattazione e, nelle more della contrattazione economica decentrata, quelli a carattere fisso e ricorrente.

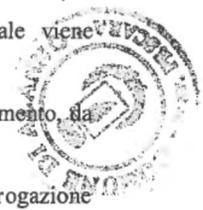


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a '6' above it in the center, and several other initials and signatures on the right.

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

1. A ciascuna Area è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e definito annualmente sulla base di quanto stabilito dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
4. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
5. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.
6. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
7. Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.
8. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili delle E.Q. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
9. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
10. Qualora la percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza sia inferiore al 75%, il trattamento economico accessorio spettante in base alla valutazione della performance individuale viene rideterminato con un abbattimento del 10%.
11. Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, il riconoscimento, da parte dell'organismo di valutazione, della performance adeguata di ente.
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione



Handwritten initials 'Zia'

Handwritten signature 'Oll'

Handwritten signature 'Mury Haver'

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature 'francesca'

delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 11 Disciplina del premio differenziale individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale avente titolo alla premialità o almeno una unità per settore/area.
3. In caso di parità di punteggio accede al premio differenziale il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio antecedente e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità quello con maggiore anzianità anagrafica.
4. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito secondo i parametri della performance.

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

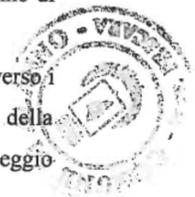
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni di competenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, 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. Lgs. 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 successivi 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;



8

[Handwritten signatures and initials]

- 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 ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento;
- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e 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) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
- g) 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 (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1);
- h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato dall'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- i) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO è condizione necessaria l'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa, riportate nel biennio precedente quello di indizione la procedura in questione; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva;
- j) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato, 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 70% del totale; (viene attribuito un punteggio massimo pari a 70 punti su 100);
 - 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 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un peso pari al 15% del totale; (viene attribuito un punteggio massimo pari a 15 punti su 100 ed in particolare 3 punti per ogni anno di esperienza fino ad un massimo di 5 anni);
 - ulteriori seguenti criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un peso pari al 15% del totale – viene attribuito un punteggio massimo pari a 15 punti su 100 ed in particolare:
 - formazione = per corsi di formazione con attestazione di superamento dell'esame finale,



Handwritten signatures and names:
Hill, Henry, Pava, [signature], [signature], [signature], [signature]

- punti 1 per ogni corso fino al massimo di 3 punti;
- diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all'area di appartenenza = punti 3 per il diploma di laurea magistrale/specialistica – punti 2 per il diploma di laurea triennale;
 - titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 1 per master di 1° livello – punti 2 per master di 2° livello o dottorato di ricerca;
- k) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera k). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
- n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.
6. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.
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 soppresse;
 - 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 e paternità (periodo obbligatorio);
 - g) donazione midollo osseo;
 - h) donazione sangue;
 - i) permessi per lutto;



Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signature with the number '10' written above it.

Handwritten signature and the name 'Francis...' written below it.

- j) permessi per nascita di figli;
 - k) congedi per donne vittime di violenza;
 - l) permessi per terapie salvavita.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
 4. 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.
 5. 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.
 6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Responsabile e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse Umane.
 7. 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.
 8. Il Responsabile 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 (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L.n. 1578/1933);
 - recupero dell'evasione tributaria (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).



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

11 *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

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 Revisore 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 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle E.Q. e delle Alte professionalità

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di E.Q. e Alta professionalità (E.Q. e A.P.):

- a) la retribuzione di risultato delle E.Q. e A.P. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati, secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance; ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs. nr. 15072009, devono essere valutate le competenze professionali e manageriali dimostrate dai titolari di incarichi di E.Q. ed A.P. e la capacità di valutazione dei propri collaboratori;
- b) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- c) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. e A.P. previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
- d) il Segretario comunale attribuirà innanzi al Nucleo di Valutazione, un punteggio massimo di 50 punti sulla base di quanto indicato nella seguente tabella:

Competenze/comportamenti	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile
Conoscenze	Grado di aggiornamento nel proprio settore	3
	Utilizzo delle conoscenze per lo svolgimento delle attività di competenza	3
Soluzione dei problemi	Capacità di risolvere autonomamente i problemi	3
	Capacità di affrontare con prontezza e immediatezza la soluzione dei problemi	3
Comunicazione, collaborazione e interazione con gli altri uffici	Capacità di interazione e collaborazione con gli altri settori	3

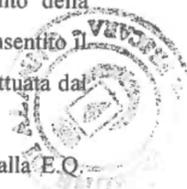


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

	Propensione alla diffusione di informazioni, conoscenze e risultati all'interno del proprio settore	2
	Attività di coordinamento del personale assegnato al proprio settore	3
	Grado di differenziazione della valutazione del personale assegnato al proprio settore e modalità di comunicazione e di condivisione del sistema di valutazione con i dipendenti del proprio settore	3
Impegno e relativa resa	Rispetto delle scadenze assegnate	4
	Impegno nell'attività di lavoro e grado di resa	3
Elasticità e flessibilità	Disponibilità a prestare l'attività lavorativa con flessibilità, tenendo conto del sopraggiungere di esigenze	3
Redazione degli atti amministrativi	Cura della forma nell'elaborazione degli atti amministrativi	3
	Correttezza nella redazione dei medesimi	4
attività nel recepimento degli indirizzi politici	Capacità di attuare le direttive impartite dagli organi di governo	4
	Capacità di risolvere le questioni poste dagli organi di governo	3
Orientamento all'utenza esterna	Attenzione ai problemi dell'utenza e soluzione dei medesimi	3

2. In merito alle conoscenze, si precisa che il grado di conoscenze e l'utilizzo delle stesse verrà valutato sulla base delle informazioni acquisite dalla lettura di abbonamenti on-line e dalla partecipazione a corsi di formazione.
3. Sulla base del punteggio attribuito e dalla fascia in cui conseguentemente verrà assegnato il dipendente, verrà erogata la retribuzione di risultato. Più precisamente:
 - I. La fascia V è associata a valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino al 69,99%. In tal caso verrà erogata una retribuzione di risultato pari al 60% della misura massima stabilita da apposita deliberazione di Giunta comunale;
 - II. La fascia IV è associata a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino al 79,99%. In tal caso verrà erogata una retribuzione di risultato pari al 70% della misura massima stabilita da apposita deliberazione di Giunta comunale;
 - III. La fascia III è associata a valutazioni comprese tra l'80% e l'89,99%. In tal caso verrà erogata una retribuzione di risultato pari all'80% della misura massima stabilita da apposita deliberazione di Giunta comunale;
 - IV. La fascia II è associata a valutazioni comprese tra il 90% e il 94,99%. In tal caso verrà erogata una retribuzione di risultato pari al 90% della misura massima stabilita da apposita deliberazione di Giunta comunale;
 - V. La fascia I è associata a valutazioni superiori al 90%. In tal caso verrà erogata una retribuzione di risultato pari al 100% della misura massima stabilita da apposita deliberazione di Giunta comunale;
 - VI. Al di sotto del 60% non verrà erogato alcunché
4. L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q o A.P., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Nucleo di Valutazione.
5. Per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore del 25% del valore

[Handwritten signature]



[Handwritten signatures and names: Alessandro, Paolo, Epit, Francesco]

economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, proporzionale al periodo dell'incarico; al tal fine si precisa che l'incarico ad interim non opera in corrispondenza di assenze per fruizione di congedi ordinari da parte della E.Q. titolare.

6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate; eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate in fase di costituzione al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Giulio

A. Lillo



Se

Francesca

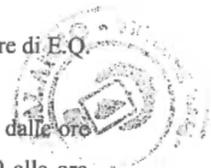
Me
Anna Maria
Chito

TITOLO III

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità (art 36 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022 è determinata dall'Ente in appositi discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.
In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16 novembre 2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. Nel lavoro prestato a turno, salvo che non vi siano esigenze organizzative particolari rilevate dal Responsabile competente, è ammessa una tolleranza massima di cinque minuti, mediante posticipazione, in entrata e in uscita, con l'esclusione dell'anticipazione in entrata, da recuperarsi nella medesima giornata.
3. Il tempo occorrente per la vestizione e svestizione di indumenti di lavoro, rispettivamente individuate in linea generale in 15 minuti, rientra nell'orario di lavoro effettivo e deve essere retribuito come tale, ove dette operazioni siano imposte dal datore di lavoro.
4. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono individuate, per il personale non titolare di E.Q. o di Alta professionalità, le seguenti fasce di flessibilità temporale:
 - a) per le tipologie di orario articolate su 5 giorni a settimana con due rientri pomeridiani e su 6 giorni a settimana: flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 7.30 alle ore 8.45 e in uscita dalle ore 13.30 alle ore 14.45 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 14.30 alle ore 15.30 e in uscita dalle ore 17.30 alle ore 18.30;
 - b) per la tipologia di orario articolata su 5 giorni a settimana per 7 ore e 12 minuti: flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.15 e in uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.00 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 13.30 alle ore 14,30;
 - c) per i dipendenti della Polizia Locale: flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 7.00 alle ore 8.00 e in uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.00 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 14.00 alle ore 15.00 e in uscita dalle ore 17.00 alle ore 18.00;
 - d) per i dipendenti con inquadramento professionale di "autisti scuolabus" e "operai": flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 6.30 alle ore 7.30 e in uscita dalle ore 12.30 alle ore 13.30 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 13.30 alle ore 14.30 e in uscita dalle ore 16.30 alle ore 17.30; per gli autisti scuolabus l'orario potrà subire variazioni in relazione alla programmazione del calendario scolastico.
5. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, per il personale titolare di E.Q. o di Alta professionalità, sono individuate le seguenti fasce di flessibilità temporale:
 - una fascia di flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 7.30 alle ore 9.30 e in uscita dalle ore 13.30 alle 15.30 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 14.30 alle ore 16.00 e in uscita dalle ore 17.30 alle ore 19.00.
6. Per i dipendenti che si trovino in una delle condizioni previste dal comma 4, dell'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018



e che ne facciano espressa richiesta, il Responsabile della struttura organizzativa presso cui il dipendente è assegnato, nei casi di particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, può autorizzare ulteriore flessibilità, di almeno 30 minuti, in entrata e in uscita mattutina e pomeridiana.

7. La flessibilità, in ogni caso, deve essere fruita compatibilmente con l'inizio dell'attività lavorativa per gli uffici aperti al pubblico secondo le disposizioni del Responsabile della struttura di riferimento.
8. Il presente articolo, al fine di informare il personale dipendente, si applica dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione.
9. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, così come disciplinato nei punti precedenti, deve essere recuperato entro due mesi successivi secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.

Art. 17 – Turnazioni (art 30 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL 16 novembre 2022.
2. Il personale turnista deve essere preventivamente informato del programma di turnazione mensile, almeno 7 giorni prima.

Art. 18 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (artt. 34 e 36 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno dieci minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro, secondo le disposizioni del Responsabile competente che danno diritto al riconoscimento del buono pasto:
 - addetti coinvolti nei servizi di protezione civile in condizioni di emergenza (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte più di sei ore di lavoro;
 - personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee, referendum abrogativi qualora non sia possibile effettuare il riposo per assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali e a condizione che vengano svolte più di sei ore di lavoro;
 - personale che svolge 4 (quattro) ore continuative di lavoro antimeridiane, con una pausa di almeno 30 minuti e 2 (due) ore pomeridiane, per particolari esigenze di servizio debitamente autorizzate dal responsabile competente.
2. Ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza e la conseguente continuità dell'erogazione dei servizi, il personale appartenente al corpo di P.M. con articolazione dell'orario in turni, potrà fruire della pausa pranzo, della durata di 10 minuti collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Tale disciplina si applica anche per il riconoscimento del buono pasto serale.

Art. 19 – Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
 - a) Corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;



- b) Quantificata in € 11,00 lordi per 12 ore al giorno (ovvero sino ad un massimo di € 13,00 se previsto nel contratto decentrato parte economica). Tale importo è raddoppiato (€ 22,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In questo caso 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. Ciascun dipendente potrà essere messo: in reperibilità d'ufficio sino ad un massimo di 8 volte in un mese in relazione a comprovate e non prevedibili esigenze di servizio; in reperibilità volontaria sino ad un massimo di 10 volte in un mese; è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- c) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- d) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. Le Aree in cui è istituita la reperibilità sono le seguenti.
- Area Tecnica;
 - Area Polizia Locale;
 - Area Demografica (Stato Civile).
5. Altri servizi possono essere individuati in virtù di specifici accordi.
6. Per le giornate eccedenti le sei reperibilità mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (artt. 32 e 33 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. In applicazione agli artt. 32 e 33 del CCNL 2019-2021, le parti concordano che:
- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo esigenze eccezionali in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali per un numero limitato di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente ed a situazioni emergenziali e imprevedibili di assoluta necessità in relazione all'espletamento di servizi pubblici o attività di interesse pubblico per un ulteriore numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico; il superamento del limite è valutato e autorizzato dalle OO.SS. e dalla RSU valutate le motivate esigenze di servizio avanzate dalla parte pubblica ed i budget destinati allo straordinario a disposizione dell'ente. Anche il superamento delle 270 ore annue per eventuali esigenze di supporto agli organi istituzionali sarà sottoposto al tavolo della delegazione trattante;
 - il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 60 ore annuali;



Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'Pinerolo' and 'Praceo'.

- le ore non fruite sotto forma di permessi entro il termine previsto dalla contrattazione nazionale saranno poste in liquidazione con il pagamento entro sei mesi dell'anno successivo a quello di accantonamento.
2. Le parti in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale effettueranno un monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed, eventualmente assumeranno iniziative tese a migliorarne l'utilizzo.

Art. 21 – Orario multiperiodale (art 31 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario, che devono essere individuate contestualmente di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione che, di norma, non possono superare le tredici settimane annue.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale (art 29 CCNL del Comparto Funzioni Locali)

1. In applicazione degli artt. 29, comma 2 e 7, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici 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 n. 311/2004;
 - dipendenti incaricati di E.Q. o Alta professionalità;
 - dipendenti impegnati nelle attività di assistenza e supporto agli Organi istituzionali;
 - dipendenti impegnati in interventi di manutenzione e di ripristino delle condizioni di normalità a tutela della pubblica sicurezza e incolumità.

MLL
Mury Pover
Della
Ep. rib
S

A. M. Co



Francesca Gera

TITOLO IV

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 – 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. 24 – 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 nella stessa misura rispetto al personale assunto a tempo pieno.

Art. 25 – 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. 26 – 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. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

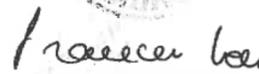
1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono quelle di cui all'art. 53 del CCNL 21.05.2018. ~~A titolo non~~ esaustivo, vengono di seguito elencate:









- 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 eriolabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

me

*Flavio Pavan
Pavan*

R. Pavan

Fr

*Francesca Voci
Fr Voci*



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.

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, buoni carburante e buoni mensa, 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 29 – 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:

- le prestazioni di lavoro che comportano 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

Fridi

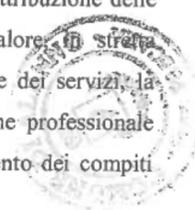
100

Alc. Porew
Adelfo

22
A. M. L.

Lu

Pranceke



- 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;
 - f. dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal contratto collettivo ad 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, nel rispetto comunque del limite massimo di cui alla precedente lettera f), come riepilogato nella seguente scheda:



REU

Massimo Rove
Pellegrino

D. Paul
23

Lu

GiA

francesca

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: _____
 Responsabile: _____

FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI Max 40	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 12	
A1	Autonomia operativa nello sviluppo attività		Da 1 a 4	
A2	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 4	
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 4	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 13	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa		Da 1 a 4	
B2	Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile		Da 1 a 4	
B3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività		Da 1 a 5	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 15	
C1	Responsabilità di processo		Da 1 a 5	



Handwritten initials

Handwritten signature: Luigi Pavesi

Handwritten signature: Roberto S. Franceschi

C2	Responsabilità di sistemirelazionali complessi e rilevanti interni ed esterni		Da 1 a 5	
C3	Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

2. Per il personale delle aree operatori – operatori esperti – 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 – Operatori – Operatori Esperti – Istruttori

Settore: _____ Servizio: _____

Dipendente: nome cognome Cat. _____

Profilo professionale: _____

Annualità di attribuzione: _____

Dal: _____

Responsabile di Servizio: _____ Responsabile: _____

FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI MAX 30	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 10	
A1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 5	








25

A2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.		Da 1 a 5	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 7	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno una risorsa umana		Da 1 a 2	
B2	Controllo dell'efficienza e manutenzione di risorse strumentali		Da 1 a 5	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 13	
C1	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni		Da 1 a 6	
C2	Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 7	
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



F. in

W

Renzo Averc
Alto

[Signature]

francesca

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 viene liquidata su base annuale;
- 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. 30 – Welfare integrativo

- 1. 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 economica annuale nei limiti delle risorse disponibili.

Q. A. S.

Ala
Amoroso
Alfano

Di Giulio

27

Lu

Francesca



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. 31 - 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 settembre 2000.
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, al personale impiegato 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° aprile 1999 e art. 38, comma 3, del CCNL 14 settembre 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° aprile 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.
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.

Art. 32 – Indennità di funzione

1. L'indennità, prevista dall'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022, può essere riconosciuta al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. L'indennità, analogamente all'indennità di specifiche responsabilità, viene prevista per anno secondo i seguenti criteri generali:

- a. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza;
- b. l'esercizio di compiti di responsabilità connesse al grado rivestito è appositamente individuato dal Comandante della Polizia Locale, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, 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;
- 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 dell'indennità di funzione può essere inferiore all'anno;
- d. l'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento. L'attribuzione è inoltre revocabile, 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 Comandante, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione dell'indennità di funzione al responsabile competente in materia di personale che individuerà il budget previsionale per ogni dipendente assegnatario e il budget previsionale complessivo del settore di Polizia Locale per l'istituto dell'indennità di funzione; in caso di revoca dell'indennità di funzione il Comandante ne dà tempestiva comunicazione al responsabile del settore risorse umane;
- f. per la determinazione del valore dell'indennità, si individuano i seguenti criteri, nelle more del recepimento del Regolamento attuativo della L.R. nr. 42/2013 sulla Polizia Locale:

FATTISPECIE/REQUISITI	Max 40
A. AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	SÌ/NO
Autonomia operativa nello sviluppo attività	Da 1 a 4
Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Da 1 a 4
Responsabilità di istruttoria di procedure complesse	Da 1 a 4
B. RESPONSABILITÀ GESTIONALE	SÌ/NO
Responsabilità/coordinamento di gruppi di lavoro di almeno una risorsa umana	Da 1 a 2
Responsabilità di procedimenti di Entrata e di Spesa	Da 1 a 2



Welle
Alvaro Pavesi
Roberto
 29 *Do Pulo*
Francisco

C. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

SÌ/NO

Esperienza lavorativa richiesta dalla posizione	Da 1 a 4
Ampiezza delle conoscenze richieste per lo svolgimento delle attività della posizione	Da 1 a 4
Responsabilità di concorso e supporto delle decisioni del Comandante	Da 1 a 4

D. VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE

SÌ/NO

Grado di unicità della posizione all'interno del Servizio	Da 1 a 4
Valenza Strategica della posizione	Da 1 a 3
Ricaduta delle attività della posizione su altre realtà (interne o esterne all'Ente)	Da 1 a 3

- g. dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità di funzione è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per l'Area Istruttori ed euro 4.000,00 per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00;
- h. l'attribuzione dell'indennità di funzione è riconosciuta solo se il Comandante attesterà per i dipendenti di entrambe le Aree la sussistenza di almeno due requisiti per ciascuna fattispecie;
- i. nel caso di massimo punteggio nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, il Comandante, in presenza di particolari e comprovate attribuzioni di responsabilità, afferenti a funzioni particolarmente complesse e connotate da specifiche competenze e da elevati standard qualitativi, potrà decidere di innalzare l'importo dell'indennità di funzione fino a euro 4.000,00, giustificando in modo puntuale le ragioni dell'incremento;
- j. 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 di funzione;
- k. l'importo lordo dell'indennità viene previsto per anno e viene corrisposta per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento: la determinazione effettiva dell'indennità attribuita al singolo dipendente individuato, per ogni anno, in quanto collegata allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale che, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o quella comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, procederà alla riduzione proporzionale dell'importo da erogare; di conseguenza gli importi, arretrati compresi, saranno liquidati successivamente alla stipula dell'accordo decentrato annuale;
- l. gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.
- m. l'indennità è di norma liquidabile su base annuale.



Handwritten initials

Handwritten signature: Maurizio Povero

Handwritten signature: Giuseppe Ruffino

Handwritten signature: Francesco

Art. 33 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 le parti prendono atto che è già vigente nell'Ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), b) e c) 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. 34 - 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

€ 2,50

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 annuale.



pla

Alunz
Alunz
Alunz

Lu

31

Alunz

Alunz

Alunz

TITOLO VII
LAVORO A DISTANZA

Art. 35 - Il lavoro agile

1. Il lavoro agile rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per processi ed attività ed è disciplinato dalla L. 81/2017. I criteri generali per la definizione di detti processi e attività di lavoro sono definiti previo confronto così come stabilito dall'art. 5, comma 3, lettera l del CCNL 16.11.2022.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
3. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
5. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
6. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
7. L'accordo individuale deve essere stipulato per iscritto tra le parti (dipendente ed Amministrazione): esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'Amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - c) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - d) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.
8. Le modalità di recesso motivato, se ad iniziativa dell'Ente dovrà avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni,

F.M.

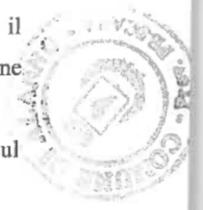
Lu

Henry Pava
Adelfo

Lu

32
Di Lillo

Francesca



fatte salve le ipotesi previste dall'art. 19 del L. 81/2017, o per ipotesi di giustificato motivo da parte del lavoratore.

9. 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 indeterminato.
10. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16.11.2022 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.
11. 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. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 10 per le fasce di contattabilità.
12. 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.
13. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, così come per sopravvenute esigenze di servizio, e qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, il Responsabile/Posizione Organizzativa - Responsabile del Servizio può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
14. 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 il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.
15. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. Negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il responsabile 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.
16. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione, al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile.

Art. 36 - Il lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:



- a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
 4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 16.11.2022 (Confronto), le Amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 del CCNL del 16.11.2022 (Orario di lavoro).
 5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
 6. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

Alle
Henry Pava
Chito

CISL FP
Dilucio



Chito
Francesca Lou