

COMUNE DI CALVENE

Piazza Resistenza , 1 - 36030 Calvene (VI)

tel. 0445-860534 fax 0445-861670

cod. fisc. 84001990245 part. IVA 01382280244

ragioneria@comune.calvene.vi.it

Prot. n° 4615

CCI TRIENNIO 2023/2025

Il giorno 30 del mese di Ottobre, alle ore 9.30, si sono riuniti la parte pubblica del Comune di Calvene, l'organizzazione sindacale CISL – Funzione Pubblica, R.S.U. e la delegata dal Segretario Comunale, si sono riuniti;

la delegazione trattante è composta da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA,

- nominata con delibera di Giunta Comunale n. 56 del 18/10/2021
- delega del Segretario Comunale in data 01/08/2023 prot. n. 3463

Responsabile Area Amm.va/Contabile – Dr.ssa Antonella Martinello – Presidente

R.S.U.

Rag. Dal Santo Roberta

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Alberton Margherita (CISL FP).

Oggetto della trattativa: Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2023/2025

La Delegazione Trattante

Visti:

- il CCNL Funzioni Locali – triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;
- la delibera di giunta Comunale n. 34 del 18/5/2023 relativa a “Fondo Produttività 2023 – Indirizzi della Giunta”
- la determina n. 142 del 14/06/2023 relativa alla costituzione del fondo personale non dirigente e personale PO EQ;

sottoscrive

Il contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 del Comune di Calvene

La seduta termina alle ore 10.00

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Antonella Martinello - Presidente

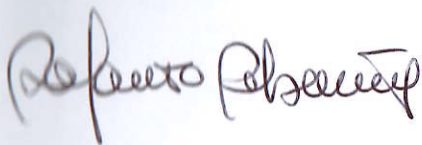
Antonella Martinello



R

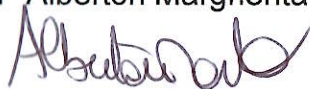
R.S.U.

Rag. Dal Santo Roberta

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Roberta Dal Santo', written in a cursive style.

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

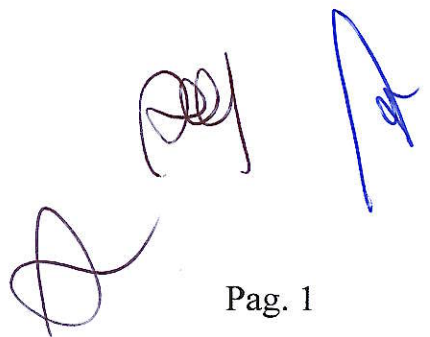
O.S. CISL FP Alberton Margherita

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Alberton Margherita', written in a cursive style.

Contratto Collettivo Integrativo

Triennio 2023 – 2025

COMUNE di CALVENE



INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto ed obiettivi

Art. 2 – Ambito di applicazione

Art. 3 – Durata, decorrenza, rinnovo, interpretazione autentica

Art. 4 – Verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Contrattazione integrativa: clausola di rinvio

Titolo III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

Art. 8 – Strumenti di premialità

Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 9 – Performance organizzativa e obiettivi trasversali di Area

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

Art. 11 – Differenziazione del premio individuale

Art. 12 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q.

Titolo V – DEFINIZIONI DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree e conferimento mansioni superiori

Titolo VI – INDIVIDUAZIONE DI MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 14 – Principi generali

Art. 15 – Indennità da condizioni di lavoro

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 17 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VIII – BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 19 – Salute e sicurezza

Titolo IX – DISPOSIZIONI COLLEGATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Orario di lavoro

Art. 21 – Lavoro straordinario

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 24 – Servizio mensa e buoni pasto

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 25 – Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 26 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 27 – Lavoro agile

Art. 28 – Lavoro da remoto

Art. 29 Risorse destinate ai piani di Welfare integrativo



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito: CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito: CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

2. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

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

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

c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

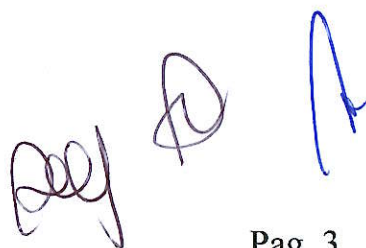
d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015,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

e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 29.07.2002, modificato con Deliberazione di G.C. n. 71/2009, n. 60/2012 e n. 69/2013;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Deliberazione di G.C. n. 155 del 27.12.2011;

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Calvene, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.



Art. 3 - Durata, decorrenza, rinnovo, interpretazione autentica

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 2023 al 2025 sia per la parte **giuridica** che per la parte **economica** (che verrà rivista e contrattata annualmente in base alle disponibilità finanziarie). Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
2. Gli effetti del CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno sino a naturale scadenza o fintanto che non interviene un contratto nazionale funzioni locali o su accordo delle parti firmatarie qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta singola di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione, anche ai sensi della procedura di cui all'art 8 del CCNL 2019-21.
5. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, e a ricontrattare gli istituti contrattuali durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.
6. Per quanto attiene alla destinazione ed ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 - Verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce almeno una volta all'anno al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Contrattazione integrativa: clausola di rinvio

1. Per quanto attiene alle materie oggetto del presente articolo si rimanda a quanto stabilito all'art. 8 del CCNL 2019-21.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri:

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 predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di obiettivi di performance individuale e organizzativa e se ci sono le condizioni, progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, all'inizio di ogni anno degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto verbale periodico, almeno con cadenza semestrale, per la verifica degli obiettivi e dei risultati da conseguire;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) le risorse destinate alla **performance organizzativa, nella misura del 60% delle risorse disponibili**, vengono ripartite, in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati, previsti nel P.I.A.O. e definiti negli obiettivi Strategici, trasversali ed individuali con analisi dei risultati conseguiti;
- qualità della prestazione e comportamento professionale all'interno del gruppo di lavoro.

f) Le risorse destinate alla **performance individuale, nella misura del 40% delle risorse disponibili**, vengono ripartite secondo le modalità ed i criteri stabiliti nel vigente **Sistema di misurazione e valutazione della performance** adottato dal Comune di Calvene con "schede annuali di valutazione" che verranno predisposte dal responsabile dell'Area e controfirmate dal dipendente.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, verrà predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la **pre-intesa** all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene **sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale** che, delibera in merito all'autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 7 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici

previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

In sede di prima applicazione del presente CCI, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 142 del 14/06/2023.

2. Le risorse variabili aggiuntive vengono individuate nell'atto di indirizzo della Giunta Comunale che per l'anno 2023 è la delibera nr 31 del 31/05/2023.

Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 8 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati dall'Ente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) maggiorazione del premio individuale.

d) differenziali stipendiali (ex progressioni) che **potranno essere previsti nel limite delle risorse effettivamente disponibili**, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 13.

e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni del CCNL 2019-21

Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 9 - Performance organizzativa - obiettivi trasversali e di area

1. Il Nucleo di Valutazione/OIV, sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance (approvato con Delibera di G.C. n. 21 del 22/05/2019), valuterà la performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi trasversali previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro un mese dalla loro approvazione dell'anno di riferimento in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la **performance organizzativa, nella misura del 60%**, verranno utilizzate per premiare tutto il personale impegnato nei servizi che abbia avuto una valutazione per il "raggiungimento degli obiettivi" pari ad almeno 80 su 100 (gli obiettivi trasversali e di area verranno previsti nel P.I.A.O. e ridefiniti in Giunta).
3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 10 - Performance individuale

Nella valutazione della performance individuale sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale obbligatorie per legge; altre assenze come infortunio sul lavoro, malattia con ricovero ospedaliero, malattia oncologica e altro.

Il responsabile E.Q. del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della **scheda di valutazione**, secondo il modello definito dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Ogni responsabile E.Q., dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI:

- in unica soluzione annuale;
- al raggiungimento di un punteggio di minimo di 8 su 10 nella "scheda di valutazione del dipendente";

Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro 15 giorni dalla loro approvazione.

5. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

1. Al dipendente:

- che consegue la valutazione più elevata nella "scheda di valutazione"
- che non ha avuta riconosciuta tale tipologia di premio negli ultimi 3 (tre) anni

è attribuita una maggiorazione pari allo 0,70% del valore del premio individuale totale;

Precisazione: la somma, per il premio individuale, viene estrapolata dal totale complessivo della performance individuale prima della ripartizione agli altri dipendenti;

Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari ad un premio annuale, sino a 10 dipendenti.

In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
al dipendente con più anzianità di servizio.

Art. 12 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

Gli incarichi di E.Q. in convenzione vengono disciplinati dalla convenzione stessa.

Sulla base di quanto disposto dagli artt. 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarichi di E.Q.:

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota minima pari al 15% della disponibilità della spesa, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

b) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di EQ. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.

c) Per gli incarichi *ad interim* spetta alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*.

d) per l'incarico *ad interim* di vice segretario, formalmente attribuito, spetta alla EQ. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 10% del valore economico della retribuzione di posizione e di risultato prevista per la E.Q. investita del suddetto incarico *ad interim*, *se previsto nel decreto di nomina*;

e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 13 comma 2 del CCNL 2019-21.

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art 20 comma 1 lett h) del CCNL 2019-21 ("Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di E.Q.") e la retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL 2019-21, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per **funzioni tecniche**, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;

b) i compensi **professionali degli avvocati**, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per **condono edilizio**, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'**evasione dei tributi locali**, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

4. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda al "Regolamento in materia di istituzione e pesatura dell'area delle posizioni organizzative" dell'Ente, approvato con Deliberazione di G.M. n. 21 del 22/05/2019 .

Titolo V – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ASSEGNAZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 13 – differenziali stipendiali

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali, ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi **2 (due)** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del Settore Personale, a mezzo mail o in via telefonica qualora il dipendente non abbia risposto;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-21: Valutazione (punti max 100)

- **media delle ultime tre valutazioni individuali** (art. 14, comma 2, lett. d)

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili sarà riproporzionato su base annuale. Massimo punti 60 su 100;

- **esperienza professionale** (art. 14, comma 2, lett. d)

Per la valutazione di tale requisito:

- si intendono assegnare 8 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito.

- si intendono assegnare 5 punti per ogni corso professionale, anche seguiti on line, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica.

Massimo punti 40 su 100;

f) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica.
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- al dipendente più anziano di età;

g) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

h) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-21, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo VI – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art 14 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del titolare dell'incarico di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente titolare della PO.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio prestati.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano in conformità a quanto definito nel CCNL 2019-21 e trovano applicazione a far data dal primo CCI successivo alla stipula di detto CCNL.
10. L'Amministrazione individua annualmente nella delibera "Fondo produttività – Indirizzi della Giunta" degli obiettivi da mantenere e/o nuovi servizi che verranno trattati in sede di concertazione/contrattazione sindacale per quanto riguarda il contenuto economico e le figure da inserire.
11. I risparmi del fondo relativi all'anno precedente verranno inseriti nel fondo dell'anno successivo ed erogati separatamente rispetto al fondo annuale.

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro

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

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

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, nella misura di € 2 al giorno.

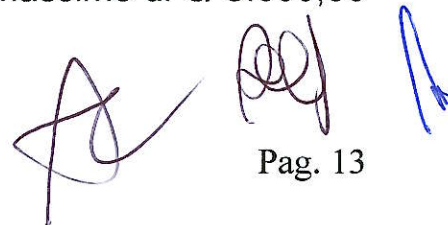
3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO: Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati: – utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; – attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; – attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

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

3.C. MANEGGIO VALORI L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: ♣ Economo comunale; ♣ Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., secondo i criteri contrattuali, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali.



2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 2019-21, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - a) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - b) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - c) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità è pari a 1000 euro lordi per ciascuna fattispecie di cui al comma 4 (punti a, b e c) per complessivi 3000 euro lordi complessivi.
5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche nel caso di dipendenti assunti part-time. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Art. 17 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 13, del CCNL di importo massimo sino a € 400,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;

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

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

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai titolari di E.Q. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 400,00.

È di competenza del titolare dell'incarico di E.Q. definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 400,00 lordi annui.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

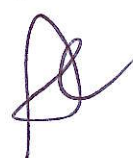
Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;



- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente, approvato con Deliberazione di G.C. n. 103 del 29.11.2019;
- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;



TITOLO VIII - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 19 - Salute e sicurezza

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

TITOLO IX – DISPOSIZIONI COLLEGATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 - Orario di lavoro

Per quanto concerne la materia oggetto del presente articolo (art. 36 CCNL 2019-2021) stabilisce:

- **un'ora di flessibilità in entrata/uscita**, con estensione, su richiesta, per motivi familiari documentati;

Art. 21 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente **autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ**, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 35%, in presenza delle situazioni elencate al seguente comma 7.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno/dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti

temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno.

12. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda alle previsioni dell'art 62 del CCNL 2019-21.

Art. 23 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.

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

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda all'art 36 del CCNL 2019-21 e al Regolamento dell'ente disciplinante "l'orario di lavoro del personale dipendente e gli istituti collegati", approvato con Delibera di G.C. n. 98 del 12.09.2011 e modificato con Deliberazione di G.C. n. 13 del 12.02.2021 e n. 31 del 26.03.2021.

Orario multiperiodale

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.



Art. 24 - Servizio mensa e buono pasto

1. Può essere istituito il "buono mensa" a totale carico del bilancio comunale. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente

articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda a quanto disposto dall'art (art. 35 CCNL 16 novembre 2022) e dal Regolamento Comunale dell'Ente recante la disciplina "per il servizio sostitutivo di mensa tramite i buoni pasto elettronici" approvato con Deliberazione di G.C. n. 33 del 15.04.2022.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 25 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione di G.C. n. 9 del 27.01.2023, vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il

personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Sulla base dell'art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022 L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 27 - Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente/responsabile del servizio.
2. In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio
 - su *cinque giorni* settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno tre giorni settimanali anche non consecutivi,
 - se giorni inferiori a cinque (se in presenza di part-time verticale) dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno un giorno settimanale, garantendo in tutti i casi la presenza in servizio per la sostituzione dei colleghi per la fruizione dei periodi di ferie, permessi, e garantire l'apertura degli uffici all'utenza.
3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente.
4. Sarà cura del singolo Posizione organizzativa (ove non siano presente la figura dirigenziale e in assenza del Segretario titolare), nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare

l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

5. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza per almeno 2 giorni per ciascuna settimana.

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

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

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

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

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

9. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno un giorno prima, derogabile al giorno stesso in caso di emergenze e accettazione del dipendente.

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

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

Art. 28 - 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) con l'ausilio di portatile all'uopo predisposto;
 - c) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), 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. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. 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.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del c. 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) c. 4 e 5.

Art. 29 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
- dell'ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. I benefici di natura assistenziale e sociale possono essere i seguenti:

a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia. A titolo esemplificativo:

- 
- Asilo nido
 - Scuole materne
 - Servizi integrativi di mensa
 - Trasporto scolastico
 - Baby sitting
 - Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
 - Familiari anziani

b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli. A titolo esemplificativo:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche

c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. A titolo esemplificativo:

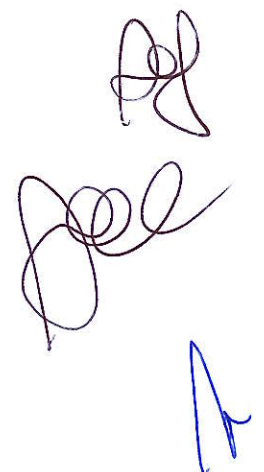
- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato

- e. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa annuale.
 3. In sede di prima applicazione si ritiene di destinare una percentuale del 2% dell'importo totale del fondo di cui all'art.79, utilizzando prioritariamente le risorse derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

21/10

Two handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a stylized, cursive 'A' or 'M'. The second signature is a more complex, cursive script, possibly reading 'M. P.' or similar. Below these, there is a small, simple blue checkmark or 'L' shape.