



COMUNE DI VALLERMOSA

Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) NORMATIVO ED ECONOMICO PER IL TRIENNIO 2022-2024

In data 26/07/2023 alle ore 15.00, presso la residenza municipale del Comune di Vallermosa, ha avuto luogo l'incontro tra:

- La delegazione di parte pubblica:

Presidente - Dott.ssa Lucia Tegas

P [x] A []

Componente Rsu - Rag. Valentina Urru

P [x] A []

- La delegazione sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP _____

P [] A [x]

OO.SS. Territoriale UIL FP Priamo Foddis

P [x] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP _____

P [] A [x]

OO.SS. Territoriale SGB Luca Locci *Luca Locci*

P [x] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2022-2024 e il relativo allegato "A".

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente D.ssa Lucia Tegas

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Assente

OO.SS. Territoriale UIL FP Priamo Foddis

OO.SS. Territoriale CISL FP Assente

OO.SS. Territoriale SGB

Luca Locci

R.S.U Aziendale -

Valentina Urru



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, con particolare riferimento a quanto previsto:
 - a) dal 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) dal 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) dal 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) dal 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), t), g), h), l) in), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

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, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, salvo quanto specificamente previsto per i singoli istituti;
2. Salvo quanto previsto per le singole disposizioni contrattuali, il presente CCDI esplica i suoi effetti a decorrere dal 1 gennaio 2022;



3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese marzo di ciascun anno. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso ciò non fosse possibile si erogheranno esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale: nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi

[Handwritten signatures and initials]

- pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione;
 - b. contrattazione integrativa.
 3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 16.11.2022 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.
 4. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di attività di gestione delle risorse umane affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs, n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – 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;
2. La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma

[Handwritten signatures and initials]

- 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;
3. Il fondo annuale delle risorse decentrate destinato alle finalità di cui al precedente comma 1 è determinato sulla base dell'attuale previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022;
 4. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
 5. L'integrazione prevista dall'art.79, comma 2 lett. c) (di parte variabile) CCNL 16.11.2022 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.
 6. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione in itinere, solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dal Nucleo di valutazione.

Art. 7 – Strumenti di premialità

- I. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, 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) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;



- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste 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 articolo 9.
- 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 dell'art. 80, comma 2, lettere g) del CCNL.

CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - 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: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. In ogni caso, secondo la previsione di cui all'articolo 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022 in sede di contrattazione annuale la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'articolo 79, comma 2 costituite da:
- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettere a), b), c), d), f), g), j), k), del CCNL 21.05.2018;
 - b) le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'articolo 4, comma 4 del CCNL 05.10.2001;
 - c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 06 luglio 2011, n. 98;
 - d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lettera b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 01.04.1999;
 - f) dall'eventuale integrazione della componente variabile del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari del 1997;
 - g) dalle eventuali risorse stanziare per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in

altri strumenti analoghi di programmazione della gestione;

4. almeno il 30% delle risorse di cui al precedente comma 3 deve essere destinato alla performance individuale.

CAPO III- Progressione economica all'interno della medesima Area

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori dei differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area;
2. La progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
3. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica all'interno della medesima area i dipendenti che non abbiano beneficiato di alcuna progressione negli ultimi due anni;
4. Le progressioni economiche sono attribuite, fino a concorrenza del numero o della percentuale fissata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b) esperienza professionale 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, nonché nel medesimo profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c) esperienze maturate nel corso della carriera lavorativa in ordine a specifiche ed ulteriori mansioni attribuite e svolte dal dipendente, nonché documentati percorsi formativi che prevedono il conseguimento di un'idoneità a seguito di un test valutativo finale;
5. ai criteri di cui al punto a) è attribuito un peso del 40% del totale, allo stesso modo è attribuito un peso del 40% ai criteri di cui al punto b) del comma precedente;



|

|



6. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 4;

7. Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, si rinvia all'adozione di specifici accordi da inserire in apposito regolamento di cui all'allegato "A" del presente contratto decentrato.

CAPO IV — Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 — 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 Funzionario incaricato di posizione organizzativa competente;
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 Funzionario incaricato di posizione organizzativa;
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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 11 a 16) si applicano dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta sottoscrizione definitiva del presente contratto.



Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 80 comma 2, lett. c) CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Le indennità regolamentate dal presente articolo entrano in vigore il 01 gennaio 2023.

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 (esempio: autista di scuolabus).

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 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.

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 incaricati di specifico maneggio valori e individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Funzionari incaricati di posizione organizzativa, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

I. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali, tenendo presente che devono essere svolti compiti e funzioni differenti rispetto alle ordinarie attività e mansioni lavorative dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente:

a) Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle categorie B (area degli Operatori Esperti dal 1° aprile 2023), C (Area degli Istruttori dal 1° aprile 2023) e D (Area dei Funzionari ed EQ dal 1° aprile 2023), che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa);

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

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

b) a titolo esemplificativo e non esaustivo l'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale che gestisca:

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

1 1 s.  

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. Le fattispecie alle quali la Conferenza dei responsabili di settore dovrà fare riferimento sono le seguenti e dovranno essere complessivamente possedute ai fini del riconoscimento dell'indennità:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di posizione organizzativa.

3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 250,00 ad un massimo di €. 3.000, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nella categoria D (Area dei Funzionari ed EQ dal 1° aprile 2023), è determinato dal competente Responsabile di settore applicando i criteri di seguito esplicitati ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, da corrispondersi mensilmente come previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisione, integrazioni e revoca.

Tabella per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività anche in relazione a quanto previsto nel PTPCT;	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 35 a 45 punti = €. 3.000,00

Da 25 a 34 punti = €. 2.400,00

Da 15 a 24 punti = €. 2.000,00

Da 10 a 14 punti = €. 1.500,00

Da 6 a 9 punti = €. 1.000,00

Da 3 a 5 punti = € 750,00

Fatto salvo che siano presenti i requisiti di cui sopra, ai fini del riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità, l'importo da erogare effettivamente annualmente sarà commisurato alla valutazione dell'incarico assegnato secondo i seguenti parametri:

MODALITA DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA'	
Sufficiente	5 %
Significativo	7 %
Rilevante	9 %
Elevato	1

5. Al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo - escluse le sole assenze per usufruire del congedo ordinario (ferie) - per un periodo, anche frazionato, superiore a 60 giorni, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza, l'indennità sarà riconosciuta in proporzione al periodo di effettivo esercizio. Nei confronti di coloro che abbiano fruito nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per infortunio sul lavoro e/o particolari motivi di protezione sociale, come ad esempio maternità o paternità, nonché assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 90 giorni di assenza nell'anno di riferimento, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza.
6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili.
7. La disciplina di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 viene integralmente sostituita e disapplicata dall'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 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 appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.



Art. 13.2 – Altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. compensi previsti dall'art. 113, d.lgs. 50/2016, si riferiscono a incentivi tecnici;
2. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
3. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
4. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
5. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente, per l'erogazione alle posizioni organizzative provvede il Segretario Comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art 16, commi 4 e 5, del di. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione 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'alt 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. 11 restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. In coerenza con quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:
 - a. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi utili di servizio ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.
 - b. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo - escluse le sole assenze per usufruire del congedo ordinario (ferie) - per un periodo, anche frazionato, superiore ai 60 giorni, compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza. Nei confronti di coloro che abbiano fruito nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per infortunio sul lavoro e/o particolari motivi di protezione sociale, come ad esempio maternità o paternità, nonché assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 90 giorni di assenza nell'anno di riferimento,

- compresi sabato, domenica e festivi se ricadenti nei giorni di assenza.
- c. Non è ammesso alla premialità il dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato oggetto di sanzione disciplinare, escluso il rimprovero verbale e scritto.
 - d. L'ammissione del dipendente alle incentivazioni per progettazioni (ex art. 93 D.Igs. 193/2006), per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) determinerà una decurtazione percentuale del premio annuale sulle performance come sotto indicata:
 - Per incentivo annuo lordo inferiore ad €. 300,00: nessuna decurtazione.
 - Per incentivo annuo lordo compreso fra €. 300,00 ed €. 1.000,00: percentuale di decurtazione della performance variabile del 10%.
 - Per incentivo annuo lordo compreso fra €. 1.000,00 ed €. 2.000,00: percentuale di decurtazione della performance variabile del 20 %.
 - Per incentivo annuo lordo compreso fra €. 2.000,00 ed €. 2.800,00: percentuale di decurtazione della performance variabile del 50 %.
 - Per incentivo annuo lordo superiore ad €. 2.800,00: percentuale di decurtazione della performance fissa dell'80%.
 3. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il comune di Vallermosa valuta annualmente la performance sulla base dei criteri contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato su parere vincolante del Nucleo di valutazione.
 4. Le risorse destinate alla performance sono individuate dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali disciplinati, fermo restando il rispetto delle percentuali minime indicate al precedente articolo 8 , commi 3 e 4.
 5. Come previsto nel manuale di valutazione dell'ente l'esito complessivo della performance individuale è determinato dalla performance organizzativa, a cui è stato attribuito un peso relativo al 60% e dalla performance per obiettivi esecutivi e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo del 40%;
 6. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano conseguito per la performance individuale una valutazione pari ad almeno il 60%. L'importo del premio è calcolato secondo come di seguito specificato:
 - a) Ai dipendenti che conseguono valutazioni uguali o superiori al 95% del punteggio è corrisposto il 100% del premio attribuibile individualmente;
 - b) Ai dipendenti che conseguono valutazioni comprese tra $> 0 = a 60\%$ e $< 0 = 94,99\%$ del punteggio è corrisposto l'equivalente percentuale del massimo premio attribuibile individualmente;
 - c) Ai dipendenti che conseguano valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza $< al 60\%$ del punteggio attribuibile non è accordata alcuna premialità.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella distribuzione dei premi sono da imputare al bonus delle eccellenze di cui al successivo comma 7

7. La determinazione del budget individuale potenziale previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance è determinata nel seguente modo:

Luca Loro

Alber

M...

a) Si prende a riferimento il seguente sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:

- Categoria A (Area degli operatori) – parametro 100;
- Categoria B e B3 (Area degli operatori esperti) – parametro 115;
- Categoria C (Area degli istruttori) – parametro 125;
- Categoria D (Area dei funzionari ed elevata qualificazione) – parametro 140;

b) Si determina il budget teorico per dipendente di categoria nel seguente modo:

Budget totale

_____ = Coefficiente

$(n. \text{ dip. Cat. A} \times 100) + (n. \text{ dip. Cat. B1/B3} \times 115) + (n. \text{ dip. Cat. C} \times 125) + (n. \text{ dip. Cat. D} \times 140)$

Coefficiente x parametro di categoria = budget individuale di categoria

8. I dipendenti in regime di part time concorrono al premio per la performance in proporzione alla percentuale di part time.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Ai fini della certezza e della correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal primo giorno del mese successivo a quello della avvenuta sottoscrizione definitiva del presente contratto, trovando applicazione, per il periodo previgente.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articoli 95, 96, 97, 98, 99 e 100 del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, approvato dalla Giunta Comunale;

2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente finanziati da soggetti terzi (compresi i relativi oneri e IRAP) e sono subordinati all'approvazione del regolamento di cui sopra.



Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota determinata dall'ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lettera c) e 5, del D. Lgs. N. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio; è fatta la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 82 del CCNL 16.11.2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra sarà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

- 1 L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, viene erogata al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- 2 La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno.
- 3 Il Responsabile/Comandante di Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
- 4 In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- 5 L'indennità di cui al presente articolo:
 - o è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 80, comma 2, lett d) del CCNL 16.11.2022;
 - o E cumulabile con le indennità di cui all'articolo 37, comma I lettera b) del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - o E cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - o Non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 84 bis del CCNL 16.11.2022 (indennità condizioni di lavoro).
- 6 L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità

/ |  

connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate
3. L'indennità è corrisposta annualmente previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Responsabile/Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 - a. individuazione a cura del Responsabile/Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
 - b. graduazione da parte del Responsabile /Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
 - c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale negli importi così determinati:
 - da 91 a 100 €. 1.500,00
 - da 81 a 90 €. 1.200,00
 - da 71 a 80 €. 900,00
 - da 51 a 60 €. 750,00
 - da 41 a 50 €. 500,00

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

/)



- È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 30 CCNL 16.11.2022;
- È cumulabile con le indennità di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- Non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 84 del CCNL 16.11.2022 (indennità condizioni di lavoro).

CAPO VIII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione posizione e della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 19 - Retribuzione di posizione del personale titolare di un incarico di EQ

1. Al personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL 16.11.2022 è riconosciuto un trattamento economico accessorio, costituito dalla retribuzione di posizione. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ogni Ente tiene conto anche della Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4 del CCNL 16.11.2022, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

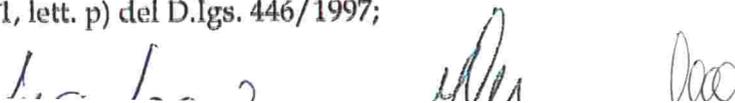
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022, le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.
4. La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo tenuto conto della valutazione assegnata dal Nucleo di Valutazione a ciascuna posizione organizzativa sulla base del vigente sistema di valutazione delle posizioni organizzative.
5. Come previsto dall'articolo 19 del vigente sistema di valutazione, l'esito complessivo della valutazione della performance individuale è determinato dall'esito della performance organizzativa, a cui è attribuito un peso relativo pari al 60%, e dall'esito della performance per obiettivi specifici e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo complessivo pari al 40% del totale.
6. Ciascuna posizione organizzativa concorre al budget destinato all'erogazione della retribuzione di risultato proporzionalmente alla pesatura della propria retribuzione di posizione; il budget teorico individuale di ciascuna posizione organizzativa per la retribuzione di risultato è quindi rapportato alla retribuzione di posizione in godimento.

I budget individuali sono assegnati avuto riguardo ai seguenti parametri:

- a) per valutazioni uguali o superiori al 95% alla P.O. è assegnato l'intero budget individuale della retribuzione di posizione;
 - b) per valutazioni maggiori o uguali al 60% e inferiori al 95% alla P.O. è assegnata una percentuale del proprio budget individuale pari alla valutazione conseguita;
 - c) per valutazioni inferiori al 60% alla P.O. non è assegnata alcuna retribuzione di risultato;
 - d) le risorse non assegnate per effetto dell'applicazione delle precedenti lettere b) e c) sono ripartite in parti uguali tra le P.O. la cui valutazione rientri nella previsione di cui alla lettera a).
7. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 17, comma 1 del CCNL 16.11.2022. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano degli obiettivi o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.
 8. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 17, comma 1, del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti 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. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) 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;
 - c) 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.lgs. 446/1997;



d) 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.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nella misura seguente:

- se una P.O. percepisce fino a 10.000 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10 %;
- se una P.O. percepisce da 10.000 a 15.000 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 20%;
- se una P.O. percepisce oltre 15.000 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 50%.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL, così come richiamato dall'art. 7, comma 4 lett. i);
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; L'Ente può assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Nel caso di carenza di unità di personale in possesso del profilo professionale richiesto per garantire la copertura mensile del servizio di pronta reperibilità, il limite massimo di giorni mensili in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità è elevato ad otto;
5. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 29, comma 4, lettera b) e 30 CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 30 % su base mensile.

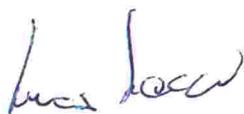
- b) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
 - c) La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
2. Il regime della turnazione è applicato nell'ente con riferimento ai soli addetti della Polizia Locale, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 32 del CCNL, le parti concordano che:
- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 150 ore annue, con esclusione di eventuali ore di straordinario non a carico del bilancio comunale;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 30 ore. Tali ore potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

- I. In applicazione agli art. 29, comma 2 del CCNL, 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, per le seguenti ragioni:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 del TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.



Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di Settore;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;+
 - 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

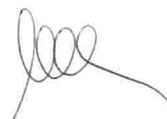
Art. 26 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 27 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio Responsabile di Settore il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal Responsabile di Settore secondo le finalità di cui al comma 1.

Luca Loco



Art. 28 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 29 – 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 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.

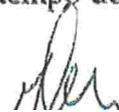
Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 31 – 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.
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 effettivi, nell'arco dell'anno solare.

A I ~ Am



CAPO III – Lavoro a distanza

Art. 32 Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.
4. 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.

Art. 33 Accesso al lavoro agile

1. 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.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico,

nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 34 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, 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) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022, tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

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

Art. 35 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, 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.

5. 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.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia lavorativa 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.

Capo IV Altre forme di lavoro a distanza

Art. 36 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.

1 / Anza MDA

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 (Confronto) del CCNL 16.11.2022, 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 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022.
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.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n° 81/2008 e ss.mm.ii. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali. Le OO.SS. e le RSU si impegnano ad individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti verificano le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte anche in relazione alle misure necessarie per facilitare l'attività dei

Luca L... *M...* *Am*

dipendenti disabili.

Art. 38- Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente contratto sarà trasmesso, a cura dell'amministrazione, all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

