



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025

Stipulato il _____ -

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 - Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie

Art. 8 - Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Art. 9 - Clausole di raffreddamento

Art.10 - Interpretazione autentica

Art. 11 - Diritto di assemblea

Art. 12 - Diritto di affissione

TITOLO III - CRITERI GENERALI DELLA MOBILITÀ INTERNA E TRA SEDI DI LAVORO

Art. 13 - Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

TITOLO IV -- ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I – Nuovo Sistema di classificazione

Art. 14 - Progressione economica all'interno delle aree

Art. 15 - Progressione tra le aree in deroga e ordinarie

Capo II – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 – Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Costituzione del rapporto di lavoro

Capo II – Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 17 – Turnazione

Art. 18 – Reperibilità

Art. 19 – Orario multiperiodale

Art. 20 – Lavoro straordinario

Art. 21 – Banca delle ore

Art. 22 – Pausa

Art. 23 – Orario di lavoro flessibile

Capo III – Ferie, festività, permessi, assenze e congedi

TITOLO VI - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA

TITOLO VIII- BENESSERE DEI DIPENDENTI

Art. 24 – Welfare integrativo

Art. 25 – Previdenza complementare

TITOLO IX – RESPONSABILITA'DISCIPLINARE

TITOLO X – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26 – Fondo risorse decentrate – costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

Art. 27 – Performance organizzativa ed individuale –
Differenziazione del premio individuale

Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità art.84 CCNL del 16.11.2022

Art. 29 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 30 – Messi notificatori

TITOLO XI – SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 31 – Disciplina per il personale degli asili nido

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 32 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art. 33 – Indennità di funzione

Art. 34 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 35 – Indennità di servizio esterno

Art. 36 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 37 – Norme di rinvio

ALLEGATO

REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' LAVORO AGILE (SMART WORKING)

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato dipendente dall'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, con esclusione dei dirigenti.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Punto di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai

soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 5 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

- e) i criteri per la graduazione di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del vigente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Il Comune di Salerno ha istituito l'organismo paritetico per l'innovazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 77/2023.

Esso:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b). (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa, innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art.70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
 5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art.70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dal CCNL, e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono stati designati dalla Giunta Comunale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del vigente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dal CCNL all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019 / 2021;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 2019 / 2021;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019 / 2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del vigente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 2019 / 2021 (Banca delle ore);

p) i 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;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del vigente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del vigente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del vigente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del vigente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019 / 2021;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del vigente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del vigente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, del vigente CCNL (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del vigente CCNL (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del cit. CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione integrativa soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), entro trenta giorni dalla stipulazione del CCNL.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art.7, comma 1, (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del vigente CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione).
5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad)(Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su

materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio per la gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.
8. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del vigente CCNL.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO III

CRITERI GENERALI MOBILITA' INTERNA E TRA SEDI DI LAVORO

Art. 13

Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro sarà oggetto di apposito regolamento che verrà discusso in sede dell'Organismo Paritetico per l'innovazione

TITOLO IV

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo Sistema di classificazione

Art. 14

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al vigente 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. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001, va attribuita ad una quota limitata di dipendenti e avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

3. I differenziali stipendiali sono finanziati permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

4. La decorrenza dei differenziali stipendiali è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

5. Si prevede, sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022,

che:

- a) possono partecipare a queste selezioni i dipendenti che non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 2 anni, con esclusione dei dipendenti trasferiti da altro ente o assunti nell'anno della selezione;
 - b) il numero dei differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, nell'ambito delle risorse disponibili della parte stabile del fondo;
 - c) la graduatoria per la individuazione dei beneficiari di ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - fino a 60 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili; il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media, nel seguente modo:
 - da 51 a 60 = 0 punti;
 - da 61 a 70 = 15 punti;
 - da 71 a 80 = 30 punti;
 - da 81 a 90 = 45 punti;
 - da 91 a 100 = 60 punti;
 - fino a 30 punti sulla base esperienza professionale maturata successivamente all'ultima progressione economica conseguita; il punteggio viene calcolato in ragione di 5 punti per anno, ridotti proporzionalmente in caso di periodo inferiore;
 - fino a 5 punti in relazione all'acquisizione di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno (3 punti) e/o ad una abilitazione professionale (2 punti). I titoli di studio e/o le abilitazioni professionali già valutate nella selezione, e che hanno contribuito al conseguimento del beneficio, non possono essere oggetto di rivalutazione;
 - fino a 5 punti per la partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti, e organizzati dall'ente. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 30 ore o di durata pari o superiore a tre mesi, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con i compiti istituzionali del profilo professionale di inquadramento del dipendente. Si considerano solamente i corsi e percorsi di formazione conseguiti successivamente alla ultima selezione di progressione economica acquisita; il punteggio viene attribuito nel seguente modo:
 - 1 punto per ogni corso di formazione
 - d) il punteggio ottenuto ai sensi della precedente lettera c) è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni;
 - e) in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha più anzianità nell'Area/categoria; in caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità anagrafica.
6. Il Dirigente preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento del differenziale stipendiale.

Art. 15

Progressioni tra le Aree in deroga e ordinarie

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL.

2. Le amministrazioni definiscono, con apposito regolamento, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 1 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

3. Le progressioni di cui al comma 1 del presente articolato, ivi comprese quelle di cui al vigente CCNL art. 93 e art. 107, sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

4. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

5. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi del vigente CCNL art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

6. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Capo II

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Per quanto attiene la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo III Capo II.

Art. 16

Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità sono disciplinati dal vigente Regolamento. Detti criteri saranno rivisti alla luce del vigente CCNL previo confronto con la parte sindacale.
2. La quota delle risorse destinata all'indennità di risultato ammonta al minimo del 15% del totale delle risorse stanziare per finanziare tutti gli incarichi di EQ.
3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà, in aggiunta all'indennità di risultato, una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione nella misura del 25% prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

Per quanto attiene la disciplina del rapporto di lavoro (contratto individuale di lavoro, periodo di prova, ricostruzione del rapporto di lavoro, fascicolo personale, identità alias in percorsi di affermazione di genere) le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo IV Capo I.

Capo II

Istituti collegati all'orario di lavoro

Per quanto attiene la disciplina dell'orario di lavoro le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo IV Capo II art. 29.

Art. 17

Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale: Maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all' art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;

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

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

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL del 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il personale turnista che presti la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale ha la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del vigente CCNL.

Art. 18

Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:
 - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti;
 - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
 - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente.
2. Le parti concordano di elevare la misura dell'indennità come indicata al comma 1 lett. b) in € 13,00 per i turni ulteriori – dal settimo per un massimo di 10, rispetto ai 6 mensili.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Le parti concordano di rivedere ed integrare il regolamento vigente in materia, che entrerà in vigore dal 01.01.2024.

Art. 19

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. 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. 20

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 del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate e/o in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, e riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) è pari a 35 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
4. 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 CCNL art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.
5. 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 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. 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. 21

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore
2. Nel conto ore, su richiesta del dipendente, confluiscono, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel numero massimo del 30% che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. L'ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) effettua il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della

norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Art. 22

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui al vigente CCNL art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
6. Si prende atto di quanto stabilito dall'art. 35, comma 2, del CCNL 2019 – 2021, riguardo alla corresponsione dei buoni pasto per i turni serali e notturni, stabilendo che gli stessi verranno attribuiti previa riorganizzazione dei servizi interessati anche con una eventuale diversa articolazione dei turni pomeridiani e serali. La stessa disciplina si applicherà anche in caso di lavoro straordinario per servizio reso a terzi.

Art. 23

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi per i quali va obbligatoriamente assicurata la continuità di erogazione degli stessi, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito di due mesi successivi dal mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, previa richiesta del dipendente. In mancanza di ore si provvederà alla decurtazione della retribuzione.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

Capo III

Ferie, festività, permessi, assenze e congedi

Per quanto attiene la disciplina delle ferie, delle festività, dei permessi, delle assenze e dei congedi le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo IV Capo III e Capo IV.

TITOLO VI

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per quanto attiene la disciplina delle tipologie flessibili del rapporto di lavoro (contratto di lavoro e trattamento economico-normativo a tempo determinato e a tempo parziale) le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo V e al CCNL del 21.05.2018 Titolo V.

TITOLO VII

LAVORO AGILE

L'applicazione del lavoro agile dovrà avvenire in conformità al regolamento vigente allegato che sarà oggetto, se necessario, di confronto con le OO.SS. per eventuali modifiche ed integrazioni.

TITOLO VIII

BENESSERE DEI DIPENDENTI

Art. 24

Welfare integrativo

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

3. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e, per il finanziamento del fondo, del disposto del CCNL del 16.11.2022 di cui all' art. 98, comma 1, lettera b) e del CCNL del 21.05.2018 di cui all' art.67, commi 3 lettera b).
4. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
 - 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 e sovvenzioni 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
5. Con apposito regolamento, si provvederà a disciplinare quanto necessario per l'attuazione di detta misura.

Art. 25 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

TITOLO IX RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Per quanto attiene la disciplina della Responsabilità disciplinare si rimanda al vigente CCNL del 16.11.2022 Titolo VII e al CCNL del 21.05.2021 Titolo VII

TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO

Per quanto attiene la disciplina del trattamento economico (struttura della retribuzione, nozione di retribuzione, tredicesima mensilità, incrementi degli stipendi tabellari, effetti dei nuovi stipendi, trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione pro-

fessionale) le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo VIII artt. 73-74-75-76-77-78.

Art. 26

Fondo risorse decentrate

Costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

La costituzione del fondo viene rimessa alle OO.SS. in via preliminare rispetto all'attivazione dell'istituto della contrattazione per verificare il rispetto delle norme contrattuali e di legge.

Art. 27

Performance Organizzativa ed individuale - Differenziazione del premio individuale

1. Si rinvia a quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente, che sarà oggetto di modifiche ed integrazioni nel rispetto delle relazioni sindacali

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL del 16.11.2022

1. Le parti, all'interno delle posizioni di lavoro appartenenti alle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, con esclusione delle EQ, per un numero massimo di 290 unità, individuano i livelli di responsabilità relativi a particolari funzioni nell'ambito delle singole attività cui dover attribuire il compenso in parola.
2. La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali appartenenti alla stessa categoria o a quella inferiore, a condizione che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza.
3. Tale indennità è attribuita relativamente alle attività e secondo gli importi annui di seguito specificati:
 - Incarico di preposto alla sicurezza D. Lgs 91/81

indennità annuamax € 450,00

- Attività di apertura/ chiusura strutture comunali periferiche (personale Area operatori esperti) comportante anche, contestualmente alle richieste operazioni, preliminare e conclusiva ispezione dei luoghi
indennità annua.....max € 700,00
- capi operai (Area operatori esperti) per attività di coordinamento di unità lavorative appartenenti alla stessa categoria
indennità annua.....max € 1.440,00
- particolari attività di verifica e controllo espletate da dipendenti inquadrati nell'Area Istruttori nell'ambito dell'area amministrativa, finanziaria, tecnica e dell'impiantistica sportiva, con assunzione diretta di responsabilità;
indennità annua.....max € 2.160,00
- responsabile diretto delle attività di verifica e controllo espletate, inquadrato nell'Area Funzionari (a titolo esemplificativo – DIA, SCIA, autorizzazioni commerciali, posizioni debitorie di entrate tributarie o patrimoniali e in generale per i provvedimenti con silenzio assenso, ecc.)
indennità annua.....max € 2.400,00
- responsabile di struttura periferica (anagrafe, politiche sociali, pubblica istruzione;
indennità annua.....max € 3.000,00
- assistente sociale (Area Funzionari) responsabile di procedimento amministrativo/assistenziale;
indennità annua max € 3.000,00
- funzionario tecnico (Area funzionari) - in possesso dell'abilitazione professionale - per le particolari responsabilità assegnate nelle attività di competenza
indennità annua max € 3.000,00

4. Inoltre, l'indennità di che trattasi:

ha durata annuale;

non è cumulabile con le altre di cui all'articolo successivo;

il rinnovo è subordinato alla verifica preventiva del permanere dei presupposti.

5. Il Settore Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa adozione della relativa determinazione del Dirigente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 29
Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
 - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
 - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
 - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate;

attribuiscono 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. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, in 4,0 euro per le attività disagiate, in 6,5 euro per quelle rischiose, in 9,50 euro per quelle di alto rischio, in 7,00 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 30.000,00 euro annui o loro collaboratori;
 3. La misura di cui al comma 2 è stata definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Tenuto conto dei criteri illustrati nel comma 3, Il predetto istituto viene riconosciuto per l'espletamento delle seguenti mansioni come valutate nel seguente modo:

● **Mansioni di alto rischio:**

operatori addetti alla rimozione e seppellimento delle salme (Area Operatori);

● **Mansioni rischiose:**

personale addetto prevalentemente e/o esclusivamente alla guida di autoveicoli;

operatori addetti alla segnaletica;

operatori addetti alle strade;

operatori elettricisti;

operatori verde pubblico;

operai edilizia scolastica;

operai addetti alle affissioni;

Personale tecnico addetto alle manutenzioni e tecnico/amm.vo addetto ai sopralluoghi esterni svolto da dipendenti dell'Area Istruttori;

Messi notificatori;

● Mansioni disagiate:

operatori archivio storico e biblioteca;

operatori mense scolastiche;

operatore centro copie;

educatori socio assistenziali;

personale addetto al pubblico o con utenza particolare;

personale svolgente attività tecnico/manutentive rese nell'ambito dei mercati generali e/o prevalentemente in orario notturno (escluse unità lavorative addette alle attività amministrative);

Personale Area operatori esperti svolgente attività tecnico/manutentive rese nell'ambito dei Settori Trasporti e Viabilità ed Impianti tecnologici (escluse unità lavorative addette attività amministrative o assimilate);

5. L'indennità sarà corrisposta ai dipendenti con determinazione dirigenziale, previo specifico accertamento da parte dello stesso Dirigente dell'effettivo svolgimento delle mansioni ascritte alle figure professionali individuate

Art. 30

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 60% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

TITOLO XI SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 31

Disciplina per il Personale educativo degli asili nido

1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali, ai sensi dell'art.87 del CCNL 16.11.2022. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.

CALENDARIO ATTIVITA'

2. Il calendario dell'attività dei nidi è fissato in 42 settimane annue, e cioè dal 1° settembre fino al 30 giugno, indicativamente, prevedendo l'interruzione del servizio in occasione delle festività natalizie e pasquali, secondo il calendario delle scuole statali.
3. Durante tutti i periodi di chiusura degli asili nido il personale è a disposizione per le attività di cui all'art. 42 del D.P.R..333, come modificato dal CCNL 16/7/1996.
4. Il calendario di servizio sarà predisposto dal Settore competente all'inizio di ogni anno scolastico per singolo asilo, applicando idonee rotazioni del personale.

SOSTITUZIONI

5. Al fine di garantire il rapporto educatore - bambini previsto dall'art.42 del DPR n.333/90, l'Amministrazione attiva le procedure di selezione per la formulazione di una graduatoria, che sarà utilizzata per la sostituzione del personale educativo durante le assenze, anche brevi, a qualsiasi titolo.

CONGEDO ORDINARIO

6. Il congedo ordinario verrà usufruito dal personale, di norma, al di fuori delle 42 settimane di servizio con i bambini. I quattro giorni di festività soppresse potranno essere utilizzati all'interno delle 42 settimane, in modo non continuativo e fatta salva la possibilità di sostituzione da parte del rimanente personale educativo assegnato.

MONTE ORE

7. Il monte ore, non superiore a 20 ore mensili, è destinato all'organizzazione del lavoro, alla programmazione didattica, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale. La progettazione annuale delle attività e l'articolazione del monte ore saranno stabilite annualmente d'intesa tra il Dirigente del Settore e le RS.U.

MENSA

8. La mensa per il personale educativo è gratuita e viene consumata all'interno dell'orario di lavoro. Anche il personale addetto ai servizi (in considerazione delle funzioni svolte di assistenza al pasto dei bambini e di collaborazione con il personale educativo) è ammesso ad usufruire del servizio gratuitamente ed il tempo relativo computato come orario di servizio.

REGOLAMENTO

9. L'Amministrazione si impegna ad adeguare, laddove ne ricorrano i presupposti, l'organico del personale educativo dell'asilo nido, tenendo conto della media del rapporto, nel rispetto dell'art. 42 del DPR n. 333/90 e cioè: n.1 educatore ogni 6 bambini.
10. L'Amministrazione comunale si impegna ad assegnare ai nidi che registrano la presenza di bambini portatori di handicap una educatrice di sostegno, nella misura di 1 unità per 1, 2, 3 bambini, valutando caso per caso la gravità dell'handicap.
11. Con apposito Regolamento, da adottarsi previo accordo decentrato, si provvederà a rivedere, nel rispetto del decreto di riordino delle funzioni degli Asili Nido, l'orario di apertura del servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro nel rispetto delle esigenze degli utenti, nonché a prevedere figure tecniche di supporto, anche a livello psicopedagogico, ed a determinare percorsi formativi e di aggiornamento professionale.
12. Tenuto conto del processo in corso di riforma della legislazione sui servizi socio-educativi per la prima infanzia, il Regolamento dovrà essere adeguato secondo le vigenti norme, ed adottato entro 12 mesi dall'emanazione delle norme di riferimento.

SOSTITUZIONI

13. Il personale inserito in servizi per i quali è previsto uno specifico rapporto Asili Nido, in caso di assenza deve essere sostituito sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Addetti all'assistenza Asili Nido:** la sostituzione viene effettuata qualora sia indispensabile garantire il rapporto 1 a 6 in relazione alle presenze e considerando complessivamente tutto il personale educatore in servizio nelle fasce orarie 09,00-16,00. A tal fine la coordinatrice comunicherà entro le ore 9,00 l'assenza del personale ed il numero dei bambini presenti.
 - **Addetti ai servizi:** la sostituzione avverrà attraverso forme d'incentivazione del personale in servizio od altro idoneo sistema.
 - **Cuochi:** Sostituzione come da manuale HACCP.
14. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina all'art. 60 CCNL Funzioni Locali 2019 -2021 "Contratto di lavoro a tempo determinato".

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 32

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Le disposizioni previste nella presente sezione sono applicabili al personale della Polizia Locale, cfr. Titolo V CCNL 21.05.2018 e Titolo IX CCNL 16.11.2022.

Art. 33

Indennità di funzione

1. Nell'Ente è istituita per un numero complessivo di 70 unità l'indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia locale appartenente all'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ.
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Area Funzionari e il relativo compenso, sono i seguenti:

Responsabilità diretta, formalmente attribuita al Funzionario dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) di una una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);

2) di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee.

Max €3.000,00 annue

- 3) di particolari attività di verifica e controllo espletati da dipendenti dell'Area Istruttori con assunzione diretta di responsabilità

Max €2.160,00 annue

4. Il Servizio Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa adozione della relativa determinazione e comunicazione del Dirigente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
5. L'attribuzione della presente indennità è compatibile:
 - con l'indennità di turno;
 - con l'indennità di vigilanza;
 - con l'indennità di servizio esterno;
 - con la performance individuale e collettiva;
 - con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

non è cumulabile con la indennità per specifiche responsabilità.

Art. 34

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. L'Ente deve inviare alle OO.SS. la delibera di ripartizione relativa al fondo dell'art. 208 D. Lgs. 285/92, essendo che tale ripartizione impatta sulla parte variabile del fondo risorse decentrate.
2. In applicazione del Regolamento per l'istituzione della Previdenza complementare del Personale della Polizia Municipale del Comune di Salerno, approvato con Deliberazione n. 634 del 08.07.2012, la quota minima annuale è fissata in € 200.000,00. Qualora la media delle riscossioni in conto residui degli ultimi cinque anni rispetto ai residui attivi al 1 Gennaio migliori di almeno cinque punti percentuali, l'importo di cui sopra è aumentato del 5%. Detto aumento è previsto anche nel caso di miglioramento delle riscossioni in conto competenza rispetto agli accertamenti di almeno cinque punti percentuali rispetto alla media degli ultimi cinque anni.
3. Una percentuale fissata annualmente con Deliberazione viene destinata all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 35

Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
2. Detta indennità è pari ad € 6,50 per ogni giornata di lavoro. Quando detta attività all'esterno viene svolta nella fascia oraria dalle 18 alle 24 il compenso orario erogato, tenuto conto della peculiarità di tale turno, per ogni giornata di lavoro è pari ad euro 13,00.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro, che, comunque, sarà riproporzionato alle effettive prestazioni rese all'esterno(calcolo giornaliero).
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
 - b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 36

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 32 del CCNL 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari già approvate dalla Giunta Comunale con apposita Deliberazione.
5. Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Per le sopra indicate sezioni si rimanda al vigente CCNL del 16.11.2022 Titolo IX Sezioni Speciali.

Art. 37 Norme di Rinvio

Tutto quanto non disciplinato nella presente piattaforma sarà oggetto di successiva regolamentazione nel rispetto delle Relazioni Sindacali, di cui al Titolo II del CCNL 16.11.2022.

Li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: _____

Componente: _____

Componente: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

Rappresentanze Sindacali Unitarie

CGIL: _____

CISL: _____

UIL: _____

CSA: _____

**ALLEGATO ALL'IPOTESI DI CCDI
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2023 – 2025**

**REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN
MODALITA' LAVORO AGILE (SMART WORKING)**



Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working)

Sommario

Art. 1 Definizioni.....	pag 2
Art. 2 Oggetto.....	pag 2
Art. 3 Finalità ed obiettivi.....	pag 3
Art. 4 Ambito di applicazione	pag 3
Art. 5 Attività che possono essere svolte in lavoro agile.....	pag 4
Art. 6 Criteri di scelta del personale da adibire al lavoro agile	pag 5
Art7 Modalità di accesso al lavoro agile.....	pag 6
Art 8 Casi di esclusione.....	pag 6
Art 9 Strumenti di lavoro.....	pag 6
Art 10 Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.....	pag 7
Art 11 Accordo individuale.....	pag 8
Art 12 Recesso.....	pag 9
Art 13 Trattamento giuridico economica.....	pag 9
Art 14 Diritti e doveri del lavoratore agile.....	pag 9
Art 15 Sicurezza sul lavoro.....	pag 10
Art 16 Copertura assicurativa.....	pag 10
Art 17 Monitoraggio dei progetti attivati.....	pag 10
Art 18 Verifica e valutazione dell'attività svolta.....	pag 11
Art 19 Valutazioni disciplinari.....	pag 11
Art 20 Formazione.....	pag 11
Art 21 Relazioni sindacali.....	pag 11
Art 22 Clausola di invarianza.....	pag 12
Art 23 Privacy.....	pag 12
Art 24 Trattamento dei dati personali.....	pag 12
Art 25 Normativa di rinvio.....	pag 12

ART. 1 DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- a) “Lavoro agile” o “smart working”: una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato connotata dalle seguenti caratteristiche:
- svolgimento di parte dell’attività lavorativa all’esterno della sede di lavoro e senza vincolo d’orario, entro i soli limiti di durata massimo di tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - utilizzo per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici messi a disposizione dal dipendente e/o messi a disposizione dall’Amministrazione;
- b) “Attività espletabili in modalità smart o agile”: attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro servizio, sempre che la prestazione lavorativa sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento, con l’Amministrazione, nel rispetto delle norme di sicurezza e trattamento dei dati personali;
- c) “Amministrazione”: COMUNE DI SALERNO
- d) “Lavoratore smart o agile”: dipendente che espleta l’attività lavorativa in modalità *smart o agile*;
- e) “Strumenti di lavoro agile”: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente ovvero utilizzati per l’esercizio dell’attività lavorativa;
- f) “Sede di lavoro”: locali ove ha sede l’Amministrazione e ove il dipendente espleta la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale;
- g) accordo individuale integrativo di lavoro agile: l’accordo concluso tra il dipendente e l’Amministrazione con cui si stabiliscono il contenuto, la durata. Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, l’articolazione settimanale e giornaliera dell’orario di lavoro, la collocazione temporale delle fasce di disponibilità telefonica, i rientri nella sede di servizio, i diritti e doveri del lavoratore agile, ogni altro elemento relativo al rapporto agile.

ART 2. OGGETTO

Il presente Regolamento disciplina il ricorso al “lavoro agile o smart working”, in attuazione di quanto previsto dall’art 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 e successive modifiche e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3 ed in osservanza della legge 22 maggio 2017 n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

Il presente Regolamento potrà essere oggetto di modifiche e/o integrazioni alla luce di quanto sarà stabilito in sede di rinnovo del CCNL anno 2019/2021.

L’Amministrazione comunale, su richiesta delle OO.SS, trascorsi 12 mesi dall’entrata in vigore del Regolamento, si riserva la possibilità di modificarne il testo anche sulla base degli esiti del monitoraggio effettuato.

Il “lavoro agile o smart working” non costituisce una nuova tipologia contrattuale, ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione del rapporto di lavoro subordinato fissata nel rispetto delle leggi vigenti, mediante accordo tra le parti, in forme di organizzazione per fasi e obiettivi e senza precisi vincoli di luogo di lavoro e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici di proprietà del dipendente per lo svolgimento dell’attività lavorativa; la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali comunali ed in parte senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le nuove modalità spatio-temporali di esecuzione del rapporto di lavoro devono garantire pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

Art. 3 – FINALITA' E OBIETTIVI

1. Attraverso l'istituto del lavoro agile l'Amministrazione persegue le seguenti finalità:
 - a. favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti;
 - b. promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione e colmare il digital divide;
 - c. sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano la flessibilità lavorativa e lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
 - d. aumentare la produttività, attraverso l'incremento delle attività e dei servizi prodotti ed il miglioramento della qualità degli stessi;
 - e. razionalizzare e ottimizzare l'uso degli spazi e delle dotazioni tecnologiche in funzione anche della riduzione dei costi di gestione e di funzionamento;
 - f. facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;
 - g. offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente e alla riduzione complessiva dei costi anche per l'Amministrazione;
 - h. riduzione delle assenze dal lavoro;
 - i. dare continuità al regolare funzionamento dell'Ente, con mantenimento di adeguati livelli di qualità dei servizi, nel caso di eventi calamitosi, ovvero di emergenze diffuse, anche di ordine sanitario, nell'ottica della salvaguardia di tutti i cittadini.
2. L'adozione delle predette misure organizzative costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito di percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

ART. 4 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento si applica al personale che, superato il periodo di prova, svolge la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche in part time, che rivestano profili professionali che si prestano allo svolgimento della suddetta attività sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente della struttura di appartenenza;
2. il dipendente continua ad appartenere al servizio originario e il suo passaggio al lavoro agile non muta né lo status giuridico né la natura del proprio rapporto di impiego in atto, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il dipendente conserva, pertanto, per quanto compatibili, gli stessi diritti e obblighi di cui era titolare quando svolgeva la propria attività in via continuativa nei locali dell'Amministrazione. L'Amministrazione garantisce le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, iniziative di socializzazione, di formazione e di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe nelle sedi comunali;

3. per i dipendenti in lavoro agile resta inalterata la disciplina del congedo ordinario, delle assenze per malattia, della maternità e paternità, delle aspettative e di ogni altro istituto previsto dal vigente CCNL e da specifiche disposizioni di legge, per quanto compatibile con la disciplina di tali modalità.

ART. 5 ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN LAVORO AGILE

1. Il lavoro agile potrà essere svolto a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficacia nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.
2. La prestazione può essere svolta in modalità di "lavoro agile o smart working", qualora ricorrono anche le seguenti condizioni:
 - a. possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - b. possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
 - c. autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
 - d. possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
 - e. possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Le attività che possono essere svolte in "lavoro agile o smart working" presuppongono le seguenti caratteristiche oggettive e professionali:

- livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali,
 - modalità di svolgimento delle attività, grado e interscambio con l'utenza esterna;
 - livello di utilizzo di strumenti informatici in relazione al contenuto dell'attività lavorativa;
 - grado di interscambio relazionale con i colleghi e con la dirigenza;
 - grado di necessità di effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo;
 - grado di misurazione della prestazione;
 - capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati;
 - capacità di gestione del tempo;
 - capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti;
 - competenze informatiche;
 - capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti
3. Sono escluse dal novero delle attività in modalità lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro.
 4. In via esemplificativa e non esaustiva il presente regolamento non si applica, salvo condizioni che lo consentano senza detrimento del servizio o particolare necessità ed

urgenza ravvisate dal Dirigente, al personale preposto ai servizi essenziali che l'Ente deve comunque continuare a garantire in presenza, ferme restando le condizioni operative di prudenza e la rotazione. A titolo indicativo, fermo restando ogni occorrenza operativa in deroga, per essi si segnano:

- Dirigenti comunali;
- personale della Polizia Locale;
- personale della Protezione civile;
- personale operaio del Settore competente alla manutenzione;
- personale adibito alla conduzione degli automezzi (autisti);
- personale operaio preposto alla manutenzione degli edifici direzionali e scolastici ed ai cantieri delle opere pubbliche;
- personale del front office;
- personale dei servizi di igiene, sanità e attività assistenziali;
- maestre di asili nido e scuole materne;
- personale addetto ai servizi cimiteriali;
- personale addetto ai servizi di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, gli assistenti sociali;
- personale addetto ai servizi di portineria/uscierato dell'Ente.
- Personale dipendente dei mercati generali

ART 6 CRITERI DI SCELTA DEL PERSONALE DA ADIBIRE AL LAVORO AGILE

1. In caso di richieste di adesioni in esubero alle esigenze organizzative dell'Amministrazione comunale nonché in ossequio alla normativa vigente, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di precedenza.
 - Situazione di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare: **punti 5.**
 - esigenze di cura dei figli non autosufficienti a causa di condizioni di salute, debitamente documentate, non riconducibili a situazioni di disabilità tutelate dalla L.104/92 **punti 4;**
 - stato di gravidanza della lavoratrice attestata da documentazione medica: **punti 2:**
 - esigenze di cura di figli minori di età inferiore a 15 e lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.lgs n. 151/2001 e ss.mm.ii. **Punti 3;**
 - esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio, dei genitori o dei figli maggiori di età conviventi, con invalidità non già oggetto di tutela della legge n. 104/1992, attestata da documentazione medica **punti 2;**
 - lavoratore che si trova ad una distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e la sede di lavoro, in termini di tempi di percorrenza:
 - fino a 10Km **punti 0,5**
 - oltre 10 km e fino a 20 km **punti 1**
 - oltre i 20 e fino a 30 km **punti 1,5**
 - oltre i 30 Km **punti 2**
2. I criteri sopra indicati sono cumulabili tra loro, a parità di punteggio viene attribuita precedenza alla persona con la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente.
3. Nel caso di ulteriore pari merito sarà data la precedenza al dipendente con

maggiore età anagrafica.

4. Nel caso di rinuncia da parte del dipendente ammesso a svolgere il Lavoro agile, la posizione rimasta libera viene riassegnata attraverso scorrimento della graduatoria

5. I requisiti di cui ai commi precedenti dovranno essere posseduti alla data di scadenza della presentazione del progetto di smart working.

6. Si terrà, altresì, conto delle abilità di svolgimento del lavoro in autonomia o con l'assunzione di responsabilità in relazione alle funzioni ed attività interessate.

Art. 7 MODALITA' DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

1. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità *agile* avviene nei seguenti modi.

- su base volontaria
- per scelta organizzativa di appartenenza e previa adesione del dipendente
- in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale che rendano la prestazione oggettivamente non eseguibile presso la sede della struttura di appartenenza

2. Il dipendente la cui attività rientra in quelle compatibili con la modalità di lavoro agile e che intenda espletare la propria attività lavorativa in modalità *agile* deve presentare istanza al Dirigente del Settore di riferimento.

3. Il Dirigente di competenza, entro il termine massimo di trenta giorni, procede alla valutazione circa la compatibilità della forma di lavoro flessibile con le mansioni da svolgersi e l'organizzazione del lavoro. Tale valutazione deve contemperare il diritto alla salute del dipendente con le esigenze di regolare svolgimento dell'attività amministrativa in considerazione anche dei criteri indicati nell'art. 6 del presente regolamento.

4. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile potrà avere durata annuale, settimanale, mensile o plurimensile, garantendo una rotazione del personale e potrà essere rinnovato se presenti le condizioni previste negli articoli precedenti

5. L'accordo individuale di lavoro agile viene stipulato dal dipendente con il Dirigente del Settore/Servizio di appartenenza che provvede a trasmettere la relativa documentazione anche al Settore Personale.

ART. 8 CASI DI ESCLUSIONE

1. Non è ammesso il ricorso al lavoro agile da parte di quei dipendenti che:

- Siano stati oggetto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di procedimenti disciplinari definiti con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto;
- In sede di valutazione dell'attività svolta abbiano ottenuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, una valutazione negativa .

ART. 9 STRUMENTI DI LAVORO

1. La dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa agile può essere sia di proprietà del dipendente sia fornita dall'Amministrazione;

2. per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, tanto nel caso in cui i device mobili utilizzati dal lavoratore agile per l'accesso ai dati e agli applicativi siano messi a disposizione dallo stesso dipendente, quanto nel caso in cui siano forniti dall'Amministrazione, il Servizio Sistemi Informativi dell'Ente provvede alla

- configurazione dei dispositivi e alla verifica della loro compatibilità ove di proprietà del dipendente;
3. nel caso in cui gli strumenti elettronici venissero forniti dal Comune di Salerno, l'Amministrazione è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il dipendente assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura affidatagli ed è tenuto a restituirla funzionante all'Amministrazione al termine dello svolgimento della propria attività. In particolare, è tenuto a non variare la configurazione del pc portatile, a non sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici e a non utilizzare collegamenti alternativi o complementari. Il dipendente è civilmente responsabile ai sensi dell'art. 2051 c.c. per i danni cagionati alle attrezzature in custodia a meno che non provi il caso fortuito. Laddove il dipendente dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti messi a sua disposizione, dovrà informare entro 24 ore l'Amministrazione;
 4. per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il lavoratore agile utilizza quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless);
 5. le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature qualora personali, nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente.

ART. 10 MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

1. Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nonché la durata e gli obiettivi della prestazione, secondo quanto stabilito dalla legge 81/2017, devono prevedere le seguenti ulteriori condizioni:
 - a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
 - b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
 - c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
 - d) la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
 - e) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - 1) gli *specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le *modalità ed i tempi di esecuzione* della prestazione;
 - 3) le *modalità ed i criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
 - g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
2. la prestazione in lavoro agile avviene senza vincolo di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
3. il lavoratore, in ogni caso, deve essere contattabile, giornalmente - per un'efficace interazione con l'ufficio d'appartenenza ed un'ottimale svolgimento della prestazione lavorativa - in due periodi articolati - di norma - come segue:
 - dalle ore 9,00 alle ore 13,00 di tutti i giorni lavorativi;
 - in caso di rientro pomeridiano: dalle ore 15,00 alle ore 16 o dalle ore 16,30 alle ore 17,30 a secondo del tipo di rientro obbligatorio effettuato dal dipendente;

4. Qualora, eccezionalmente, per ragioni legate allo stato di salute suo e dei suoi familiari o per altri giustificati motivi, il dipendente debba allontanarsi durante la fascia concordata di reperibilità, dovrà darne comunicazione preventiva al servizio d'appartenenza.

5. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile è scelto discrezionalmente dal lavoratore, nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati del Comune di Salerno, affinché non siano pregiudicate, nel contempo, la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati cui dispone per ragioni d'ufficio.

6. Il dirigente cui il lavoratore agile è assegnato si riserva di richiedere la presenza in sede del lavoratore e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze di servizio.

7. Al lavoratore è garantito il rispetto dei tempi di riposo, con obbligo di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, ai sensi dell'art. 19 della legge 81/2017, nella fascia oraria: dalle ore 19,00 alle ore 8,00 della giornata successiva (per i giorni dal lunedì al venerdì) e per le intere giornate del sabato e della domenica, SALVO COMPROVATA URGENZA, con ciò riconoscendo il diritto del lavoratore agile di non leggere; non rispondere ad e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e, nel contempo, di non telefonare; di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo, inerenti all'attività lavorativa, ai propri responsabili, nel periodo di disconnessione nonché nell'intera giornata del sabato e della domenica, salvo comprovata urgenza.

8. L'amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione del dipendente, anche ai fini della rilevazione dell'orario di lavoro.

Art 11 ACCORDO INDIVIDUALE

1. I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono un accordo individuale, che disciplina quanto segue:

- a) processo o settore di attività da espletare in *smart working*;
- b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
- c) durata;
- d) individuazione delle giornate di lavoro agile;
- e) preavviso;
- f) disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore;
- g) modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- h) fasce di contattabilità;
- i) diritto di disconnessione;
- j) diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze.

2. L'accordo dev'essere sottoscritto dal lavoratore agile e dal dirigente preposto competente per Settore al quale compete, altresì, la verifica della fattibilità tecnica per il tramite del Responsabile del Servizio Sistemi Informativi.

3. L'ammissione al lavoro agile è concessa per la durata massima di un anno, fermo restando la possibilità di chiederne il rinnovo.

4. All'accordo sono allegati, costituendone parte integrante:

- il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione;

– l’informativa scritta in materia di sicurezza della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro.

Art. 12 RECESSO

1. Il lavoratore agile e l’amministrazione possono recedere dall’accordo di lavoro agile in qualsiasi momento, con un preavviso di almeno 30 giorni e fornendo specifica motivazione. Nel caso di lavoratore agile portatore di handicap grave ai sensi della Legge 104/1992, il termine del preavviso del recesso da parte dell’amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un’adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.
3. L’accordo di lavoro agile può essere revocato dal Dirigente del Servizio di appartenenza:
 - a) nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;
 - b) in casi eccezionali, a richiesta motivata del lavoratore;
 - c) per motivate esigenze organizzative e/o di servizio

ART. 13 TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

1. L’Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
2. l’assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei Contratti collettivi nazionali integrativi;
3. ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di servizio abituale;
4. per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione ai lavoratori ammessi al lavoro agile non sono configurabili, nei giorni di svolgimento della prestazione in lavoro agile, prestazioni eccedenti l’orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, né prestazioni di lavoro straordinario, né prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive notturne o festive;
5. la fruizione di ferie e permessi retribuiti dovrà avvenire in modo proporzionale tra le giornate di rientro in sede e quelle di lavoro agile, fatta salva la fruizione dei permessi legge 104/92;
6. nelle giornate di attività in lavoro agile non viene riconosciuto il buono pasto, né il trattamento di trasferta; eventuali indennità di disagio e altre indennità giornaliere legate alla prestazione non sono riconosciute, salvo il caso in cui siano scollegate dalla presenza giornaliera in sede (es. responsabilità).

ART. 14 DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE NEL LAVORO AGILE

1. Fermo restando quanto previsto negli articoli precedenti, il lavoratore è tenuto a:
 - rispettare le norme e le procedure di sicurezza,

- sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, ove prevista;
 - consentire i controlli necessari ai sensi del d.lgs 81/2008 e ss.mm.ii;
 - rispettare, ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni, quanto disposto dalla sicurezza, secondo comportamenti improntati alla riservatezza, alla integrità e alla disponibilità del patrimonio informativo comunale nonché alla massima diligenza ed al rispetto delle norme sul trattamento dei dati;
 - impedire l'utilizzo dei propri strumenti di lavoro a terzi.
2. al lavoratore è garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Al dipendente si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità vigenti per gli altri lavoratori;
 3. il lavoratore fruisce delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera degli altri dipendenti dell'Amministrazione comunale;
 4. al lavoratore è garantito lo stesso livello di informazione e di comunicazione istituzionale previsto per tutto il personale.

Art. 15 SICUREZZA SUL LAVORO

1. In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
2. L'Amministrazione consegna al singolo dipendente, con aggiornamento annuale, l'informativa scritta di cui all'art. 22 L. 81/2017, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
3. Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro. A tal fine, l'Amministrazione provvede alla adeguata formazione e informazione del lavoratore affinché lo stesso possa operare una scelta ragionevole e consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa;
4. l'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatosi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa.

ART. 16 COPERTURA ASSICURATIVA

1. La copertura assicurativa INAIL, già attiva nei confronti del personale dipendente, è estesa anche contro i rischi accertabili durante l'arco di tutto lo svolgimento dell'attività di lavoro al di fuori delle sedi dell'Ente. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al Dirigente – datore di lavoro per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni vigenti in materia.

ART. 17 – MONITORAGGIO DEI PROGETTI ATTIVATI

1. Il monitoraggio sull'andamento delle attività e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati compete al Dirigente che né è il referente.
2. al Settore Personale compete il monitoraggio generale sui progetti attivati.

Art. 18 VERIFICA E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA

1. Il Dirigente Responsabile del Servizio e/o Settore, in cui il dipendente presta la propria attività in lavoro agile, definisce la distribuzione dei compiti e delle responsabilità e il controllo sulla sua attività;
2. l'obiettivo gestionale delle attività deve essere definito in modo puntuale, affinché sia desumibile:
 - a) il risultato atteso dalla prestazione in rapporto al tempo impiegato;
 - b) misurazione del risultato atteso;
 - c) il grado di conseguimento dei risultati al termine del progetto.
3. La definizione dell'obiettivo ed il risultato atteso devono essere coerenti con i sistemi di misurazione dei risultati utilizzati dall'Amministrazione. In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile non comporta alcuna differenziazione rispetto lo svolgimento in modalità tradizionale. La verifica dell'adempimento della prestazione effettuata dal dipendente è in capo al Dirigente responsabile del progetto.

ART. 19 VIOLAZIONI DISCIPLINARI

1. Il dipendente in lavoro agile è tenuto a svolgere la prestazione di lavoro con diligenza anche al di fuori dei locali aziendali ed è tenuto al rispetto del codice di comportamento approvato dall'Amministrazione, nonché delle indicazioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Le specifiche condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, sono le seguenti:
 - a. reiterata e mancata risposta telefonica o a mezzo posta elettronica del lavoratore agile nelle fasce di contattabilità;
 - b. reiterata disconnessione volontaria non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente;
 - c. scarso rendimento in ragione dei risultati attesi e alla programmazione del lavoro concordata;
 - d. violazione della diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza.

ART. 20 FORMAZIONE

1. L'amministrazione definisce specifici percorsi di formazione rivolti al personale che partecipa all'adozione del lavoro agile, anche con riferimento ai profili di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART 21 RELAZIONI SINDACALI

1. L'amministrazione Comunale procederà, per gli aspetti connessi alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici per l'utilizzo del lavoro agile, alla informativa sindacale preventiva;
2. per i profili concernenti i rapporti di lavoro si procederà all'utilizzo dalle altre forme di partecipazione sindacale previste o dalla contrattazione laddove si rientri nelle materie di competenza della stessa.

ART. 22 CLAUSOLA DI INVARIANZA

1. Dall'attuazione del presente regolamento non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 23 - PRIVACY

1. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D.lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy.
2. Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

ART 24 -TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. I dati personali raccolti in applicazione del presente regolamento saranno trattati esclusivamente per le finalità dello stesso previste;
2. gli interessati hanno la facoltà di esercitare i diritti loro riconosciuti dal Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e successive modifiche

Art. 25 - NORMATIVA DI RINVIO

1. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente regolamento, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, alla contrattazione collettiva nazionale applicabile, alla legislazione nazionale in materia di rapporto di lavoro pubblico, alla legislazione nazionale in materia di rapporto di lavoro in smart working o lavoro agile.