

PROVINCIA DI ANCONA



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – CCI
per il personale non dirigente
PARTE GIURIDICA - STRALCIO
Anno 2026

L'anno duemilaventisei (2026) il giorno venticinque (25) del mese di agosto, nella sede della Provincia di Ancona ha avuto luogo l'incontro tra la parte Pubblica e la parte Sindacale, al termine del quale le parti sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte giuridica 2026 – stralcio in materia di accesso al lavoro agile, nel testo allegato. Seguono le sottoscrizioni:

per la PARTE PUBBLICA:

per la PARTE SINDACALE:

a) Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

b) Rappresentati organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

PREMESSA

Le Parti prendono atto:

- che l'art. 40, comma 3, del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 23/2/2023 prevede che:

“L’amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l’obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l’amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell’art. 7, comma 4 lett. ah) - avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l’accordo individuale di cui all’art. 65 del CCNL 16.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.”

Convengono di approvare la seguente disciplina, da considerarsi parte a stralcio del nuovo contratto collettivo integrativo in fase di contrattazione, relativa all’accesso al lavoro agile:

Art. 1

Accesso al Lavoro agile

1. L’Ente promuove il ricorso al lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi di flessibilità organizzativa, orientamento ai risultati, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di miglioramento dell’efficienza dell’azione amministrativa, in coerenza con quanto previsto dall’art. 40 del CCNL 23/02/2026.
2. Il lavoro agile è attivabile per il personale dipendente in servizio presso l’Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, compatibilmente con le caratteristiche delle attività svolte e con le esigenze organizzative e funzionali delle strutture di appartenenza.
3. Sono considerate di norma compatibili con il lavoro agile le attività:
 - che non richiedono la presenza continuativa in sede;
 - che sono misurabili in termini di risultati;
 - che possono essere svolte mediante l’utilizzo di strumenti informatici e digitali;
 - che non siano soggette a turnazione;
 - che non implicano l’uso prevalente di documentazione cartacea non digitalizzabile
 - che non consistano in servizi di sportello indifferibili.
4. L’accesso al lavoro agile avviene su base volontaria, previa sottoscrizione di accordo individuale tra dipendente e dirigente responsabile della struttura di appartenenza.
Il dirigente valuta le richieste tenendo conto di:
 - compatibilità delle mansioni con la modalità agile;
 - esigenze organizzative e di servizio;
 - equa rotazione tra il personale;

- livelli di autonomia operativa e responsabilità del dipendente.
5. L'amministrazione autorizza il lavoro agile ai dipendenti che svolgano attività remotizzabili previa stipula dell'accordo individuale purché sia rispettata settimanalmente, o in via eccezionale mensilmente, la prevalenza del lavoro in presenza secondo le modalità di cui al regolamento sul lavoro agile approvato giusto decreto n. 70 del 19/05/2023. L'amministrazione facilita l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, costituiscono criteri di priorità per l'estensione, anche temporanea, del numero di giorni di attività resa in modalità agile, nella misura:
- a) del 60% (tre giorni lavorativi su cinque), rispetto a quelli previsti per il restante personale, le seguenti condizioni:
- situazioni inerenti i benefici previsti dal D. Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;
 - figli di età compresa nell'obbligo scolastico;
 - condizione di particolare distanza (almeno 50 km. da tabelle ACI) tra luogo di residenza/domicilio e sede di lavoro;
 - difficoltà di raggiungere la sede di lavoro per noti eventi o situazioni contingenti;
 - ulteriori situazioni meritevoli di particolare tutela concordate tra Dirigente e dipendente sentito il titolare di Elevata Qualificazione.
- b) oltre il 60% rispetto a quelli previsti per il restante personale, le seguenti condizioni:
- esigenze di salute, situazioni di disabilità o situazioni di fragilità del dipendente ai sensi dell'art. 3, c. 3 della legge 104/92 o comprovate da certificazione medica specialistica;
 - esigenze di cura nei confronti di familiari malati o disabili o anziani in condizioni di gravità ai sensi dell'art. 3 della legge 104/92, o attestate da certificazione medica specialistica.
6. Il personale in lavoro agile gode degli stessi diritti economici e normativi del personale che svolge la prestazione in presenza, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.