



COMUNE DI ATTIMIS
E
COMUNE DI FAEDIS



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLA GESTIONE ASSOCIATA DI SERVIZI MEDIANTE UFFICI COMUNI TRA I COMUNI DI ATTIMIS E FAEDIS 2023. ECONOMICO

PREMESSO CHE:

- che fra i Comuni di Attimis e Faedis è stato dato avvio a decorrere dal 1° luglio 2016 una gestione associata di funzioni e servizi a mezzo di convenzione ex art. 21 della L.R. 1/2006 e che a detta forma associativa è stato destinato tutto il personale dei due Comuni, in sostituzione della precedente gestione denominata Associazione intercomunale di Attimis e Faedis cessata il 01.07.2016;
- che di fatto vi è una continuità di gestione di tutti i servizi attraverso suddetta forma associativa in corso;
- con deliberazione n. 96 del 13/12/2023 la Giunta Comunale del Comune di Attimis ha impartito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica nella figura del Segretario Comunale;
- con deliberazione n. 86 del 14/12/2023 la Giunta Comunale del Comune di Faedis ha impartito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica nella figura del Segretario Comunale;
- con le determinazioni n. 137 del 01/12/2023 (Comune di Faedis) e n. 136 del 04/12/2023 (Comune di Attimis) sono stati costituiti i Fondi relativi alle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2023, rispettivamente nei seguenti importi:
- FAEDIS :totale eu.: 31.639,06 di cui risorse stabili 21.807,06 e r. variabili 9.832,00;
- ATTIMIS:totale eu.: 17.906,34 di cui risorse stabili 13.710,34 e r. variabili 4.916,00;
- L'organo di revisione contabile ha certificato la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

Il giorno trenta (30) del mese di dicembre dell'anno duemilaventitre, presso la sede del Comune di Faedis, ha avuto luogo la riunione, in modalità in presenza, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale di lavoro anno 2023, tra le parti sotto indicate:

per la parte pubblica:

- Callegaro dott. Marco Segretario della Convenzione di Segreteria tra i Comuni di Attimis, Drenchia, Faedis e Stregna

per la parte sindacale territoriale:

- Fortin Federico FP CGIL (in presenza)

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Viggiano Rossella Comune di Faedis (in presenza)
- Antoniutti Stefania Comune di Attimis (in presenza)

Tutto ciò premesso e considerato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la seguente preintesa di Contratto collettivo integrativo aziendale (CCIDA) - accordo economico 2023 **PER IL PERSONALE DELLA GESTIONE ASSOCIATA DI SERVIZI MEDIANTE UFFICI COMUNI TRA I COMUNI DI ATTIMIS E FAEDIS**

CCDIA ECONOMICO 2023

Sulla base della determinazione di costituzione del fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività anno 2023, viene formalizzata l'intesa per la destinazione ai sensi dell'art. 16 del CCDIA 2023 – 2026 (accordo economico anno 2023) stabilendo di incrementare il fondo per le progressioni economiche orizzontali del 5% dell'ammontare delle risorse stabili e di destinare tutte le somme residue, compreso eventuali resti dopo la liquidazione delle PEO 2023, a produttività collettiva:

Si prende atto che **il fondo per l'anno 2023 del Comune di ATTIMIS e di FAEDIS**, come quantificato con le determinazioni su richiamate ammonta a:

COSTITUZIONE		
RISORSE STABILI	ATTIMIS	FAEDIS
Consolidamento delle risorse stabili in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016	€ 9.730,00	€ 17.548,00
Consolidamento quote retribuzione individuale di anzianità, maturato economico, assegni ad personam in relazione alle cessazioni avvenute fino al 31.12.2021	€ 3.980,74	€ 3.732,56
Incrementi art. 45, comma 7 - incremento per RIA, maturato economico e assegni ad personam	€ 0,00	€ 526,50
Incremento/decremento art. 45, comma 5 e 12 - trasferimenti di personale	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi art. 45, comma 9 - incrementi stabili dell'organico	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 13.710,74	€ 21.807,06

COSTITUZIONE		
RISORSE VARIABILI	ATTIMIS	FAEDIS
Art. 45 comma 3 – dipendenti in servizio al 31/12/2020	€ 2.880,00	€ 7.200,00
Incremento/decremento art. 45, comma 5 e 12 - trasferimenti di personale	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi di cui all'art. 45 comma 8 lettera a): incrementi per risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni.	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi di cui all'art. 45 comma 8 lettera b): incrementi per economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di	€ 0,00	€ 0,00

FP CGL
RR







performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza.		
Incrementi di cui all'art. 45 comma 8 lettera c): per una quota determinata ai sensi del comma 3 e relativo importo (euro 720,00), in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi. Rimane escluso da questa disciplina il personale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi per diritti derivanti da invenzioni industriali - art. 45 comma 8 lettera d): dalle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa derivanti dagli introiti ricevuti per effetto di invenzioni industriali di cui all'art. 15 del CCRL 2019-2021.	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi per forme associative - assegnazione temporanea – art. 45 comma 13: nei casi di assegnazione temporanea di personale alle forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi di cui alla LR n. 21/2019 e limitatamente alla durata della medesima assegnazione, gli enti titolari del rapporto di lavoro e l'ente di destinazione rispettivamente riducono e incrementano i fondi di una quota di risorse variabili determinata ai sensi del comma 3 in relazione alle unità di personale assegnato e riproporzionato in base al tempo di lavoro. Le risorse calcolate come al periodo precedente sono destinate indistintamente all'incentivazione del personale della forma associativa.	€ 0,00	€ 0,00
Incremento UNA TANTUM limitatamente all'annualità 2023 – art. 46: tale articolo ha previsto inoltre un incremento delle risorse variabili pari alla differenza tra l'importo storico di 586,00 Euro per dipendente e il nuovo importo previsto per il periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2022 pari ad €. 680,00.	€ 1.316,00	€ 2.632,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 4.916,00	€ 9.832,00

UTILIZZO	Risorse stabili 2023	Risorse stabili già utilizzate per PEO al 31/12/2022 e da utilizzarsi	Costo nuove progressioni stimate per il 2023	Risorse stabili residue
ATTIMIS	€ 13.710,34	€ 3.654,93	€ 1.000,00	€ 9.055,41
FAEDIS	€ 21.807,06	€ 12.407,88	€ 1.000,00	€ 8.399,18

UTILIZZO	ATTIMIS	FAEDIS
DESTINAZIONI VARIABILI Utilizzi di cui alla lett. A) Performance	Performance	Performance
TOTALE	€ 4.916,00	€ 9.832,00

PREMESSA: Tutti gli importi relativi alle indennità ex art. 6 e art. 26 del CCRL del 17.10.2018 e delle specifiche responsabilità, vengono confermate quelle già previste dal CCD 2022 Attimis e Faedis sottoscritto in data 31.12.2022

ART. 1 Indennità

Le indennità sono le seguenti:

- Indennità di turno (art. 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;

FP CGL
RF





- Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 2018, art. 39 CCRL 2023) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018, art.40 CCRL 2023);
- Indennità di servizio esterno per il personale della P.L. (art.26 CCRL 2018, art.40 CCRL 2023);
- Indennità personale associato (art 48 CCRL 7/12/2006 e art. 21 CCRL 6/5/2008);
- Indennità per specifiche responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004),
- Indennità per specifiche responsabilità (art 21 comma 3 lett. e CCRL 01.08.2002, art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018.

La liquidazione delle indennità viene disposta con la seguente periodicità:

a) mensile (con riferimento al penultimo mese) per quanto riguarda le indennità liquidate in base all'effettiva presenza;

b) annuale per le altre indennità.

Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.

Art. 2 Indennità di condizioni di lavoro

L'Indennità di condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e il maneggio valori

- **Attività disagiate**
- **Attività esposte a rischio**
- **Maneggio valori**

Art. 3 Indennità per il personale associato

Sono graduate tra le seguenti categorie:

- Categorie A, B e PLS; euro 38,00 mese;
- Categorie C e PLA; euro 39,00 mese;
- Categorie D, PLB e PLC. euro 40,00 mese.

Art. 4 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

Il predetto compenso è riconosciuto al personale di Polizia Locale che rende, in via continuativa, la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale, ma regolarmente svolto e l'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario.

Pertanto il dipendente deve essere normalmente adibito a servizi esterni.

FP CGIL
RP







Ai fini dell'erogazione della indennità il personale interessato deve aver svolto "servizio esterno" per almeno la metà delle giornate mensili lavorative e/o dell'orario lavorativo giornaliero ordinario.

La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Ai lavoratori della Polizia Locale che non rientrano nei criteri sopra stabiliti, per fattispecie diverse da quelle correlate al servizio della stessa, si applica l'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 5 Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 30 comma 2 del CCRL 26.11.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 21 comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete ai lavoratori che rientrano nelle fattispecie già previste dallo stesso art. 30 comma 2 del CCRL 26/11/2004.

Art. 6 Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 21 c.2 lett.e CCRL 2002,art. 30 c.1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006,art. 30 del CCRL 2018)

1. La presente indennità è quantificata dal CCRL da un importo minimo di euro 1000,00 ad un importo massimo di euro 2000,00 annue, tale importo massimo può essere elevato a euro 3000,00 nel caso in cui, a seguito della costituzione di forme associative, sia complessivamente diminuito il numero delle posizioni organizzative negli enti partecipanti.
2. Le fattispecie individuate alle quali i Responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti (Cat. B, C, D, PLA, PLB, PLC):
3. Responsabilità di conduzione e del coordinamento di gruppi/squadre di lavoro, graduata in base a numero di dipendenti da coordinare;
4. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
5. Responsabilità del preposto per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
6. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
7. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Conferenze servizi con enti diversi)
8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche;
9. Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa);
10. Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
11. Funzioni Plurime anche il funzione di forme associative tra Enti.

Euro 1000 per una fattispecie, incrementato di almeno euro 300 per ogni fattispecie, fino alla concorrenza economica massima prevista dal CCRL. Fatta salva l'erogazione delle somme spettanti in forza dell'inquadramento del personale (quali salario aggiuntivo,

FP CGIL
RF







indennità ex IV^a q.f., progressioni orizzontali già acquisite), l'individuazione dei dipendenti aventi titolo alle indennità di cui al precedente art. 2 compete ai responsabili di servizio (o, in assenza, al Segretario Comunale), cui tali dipendenti sono assegnati, che ne definiscono la relativa misura applicando la disciplina dei CC.RR.LL. e quanto previsto dal presente contratto.

Art. 7 Obiettivi annuali - Tempistiche delle Valutazioni annuali - Procedure della contrattazione annuale - Liquidazione del salario accessorio

1. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e con l'approvazione del bilancio di previsione dell'Ente, entro il mese di febbraio di ogni anno sono assegnati gli obiettivi ai lavoratori. Resta sempre possibile l'assegnazione di obiettivi infraannuali e/o pluriennali.
2. Entro il mese di febbraio di ogni anno devono essere espletate le valutazioni riferite all'anno precedente le quali sono tempestivamente comunicate ai lavoratori.
3. Entro il mese di marzo di ogni anno devono essere concluse eventuali fasi di contraddittorio sulle valutazioni e contestualmente predisposte le graduatorie dei lavoratori nel rispetto dei requisiti/criteri previsti nei Regolamenti sulla prestazione vigenti.
4. Entro il mese di luglio di ogni anno vengono liquidati ai lavoratori aventi diritto i relativi compensi incentivanti stabiliti in sede di contrattazione decentrata.
5. Ai sensi dell'art. 47 del CCRL 2023, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, entro il mese di giugno di ogni anno viene conclusa la Contrattazione decentrata integrativa annuale sulla destinazione dei Fondi relativi all'erogazione del salario accessorio ai lavoratori.

Art. 8

Per quanto attiene le procedure di attribuzione delle progressioni orizzontali 2022 - 2023 sarà applicato il sistema di valutazione vigente entro e non oltre il 31 marzo 2024, nei limiti di disponibilità fissati dalle deliberazioni di indirizzo.

Le eventuali economie del Fondo di parte stabile confluiscono nella quota variabile destinata alla Produttività 2023.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse variabili lo stesso avviene sulla base degli obiettivi assegnati annualmente dall'Amministrazione ed a seguito della valutazione prevista dal vigente sistema di misurazione della prestazione: a quest'ultimo proposito le parti si danno reciprocamente atto che le valutazioni dovranno aver luogo entro il mese di febbraio 2024 e il relativo pagamento entro maggio 2024.

Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2023, nei termini sopra definiti.

ART. 9

Il presente contratto ha durata annuale, è prorogato automaticamente per quanto riguarda gli aspetti giuridici sino al 31.12.2024, e per quanto riguarda i valori economici delle indennità gli stessi sono confermati sino a nuova contrattazione, salvo quanto previsto in

FP CGL
R



ordine alla ripartizione delle risorse che ha valenza per il solo anno 2023. Le parti tuttavia potranno nel periodo di vigenza rinegoziare di comune accordo gli istituti in esso previsti.

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

ART. 10

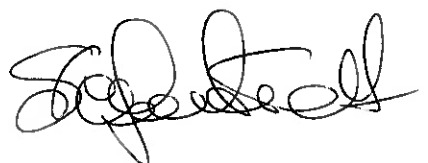
Considerato che la gestione associata di funzioni e servizi tra i Comuni di Attimis e Faedis provvede alla gestione di tutti i servizi in capo ai due Comuni e che a detta forma associativa è stato destinato tutto il personale dei due Comuni, si procede alla riunione dei fondi ai fini dell'erogazione della premialità riferita ai comportamenti (la c.d. "produttività"), come già operato per il 2019, 2020, 2021, 2022 al fine di operare un utilizzo congiunto delle risorse variabili dei fondi di Attimis e Faedis per la produttività degli uffici.

I FIRMATARI DEL PRESENTE CONTRATTO SI DANNO RECIPROCAMENTE ATTO CHE QUANTO CONVENUTO ASSUME VALENZA OPERATIVA A FAR DATA DAL 01.01.2023.


IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Callegaro Marco



FP CGIL



COMUNE DI ATTIMIS
E
COMUNE DI FAEDIS



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLA GESTIONE ASSOCIATA DI SERVIZI MEDIANTE UFFICI COMUNI TRA I COMUNI DI ATTIMIS E FAEDIS 2023/2025.

Il giorno trenta (30) del mese di dicembre dell'anno duemilaventitre, presso la sede del Comune di Faedis, ha avuto luogo la riunione, in modalità in presenza, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale di lavoro anno 2023, tra le parti sotto indicate:

per la parte pubblica:

- Callegaro dott. Marco Segretario della Convenzione di Segreteria tra i Comuni di Attimis, Drenchia, Faedis e Stregna

per la parte sindacale territoriale:

- Fortin Federico FP CGIL (in presenza)

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Viggiano Rossella Comune di Faedis (in presenza)
- Antoniutti Stefania Comune di Attimis (in presenza)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo integrativo aziendale (CCIDA) - accordo giuridico triennio normativo 2023/2025 PER IL PERSONALE DELLA GESTIONE ASSOCIATA DI SERVIZI MEDIANTE UFFICI COMUNI TRA I COMUNI DI ATTIMIS E FAEDIS.

Titolo I
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE
Art.1 Finalità

1. Con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (di seguito CCDIA) si intende dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDIA si inserisce nel contesto normativo nazionale e regionale e contrattuale vigente, in particolare, dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dai CCRL vigenti.

Art. 2 Campo di applicazione

Il presente CCDIA (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale) si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della gestione associata tra i due Comuni di Attimis e Faedis .

Art. 3 Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità normativa 2023/2025 ed economica riferita all'annualità di riferimento.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo, salvo diversa previsione, decorrono dalla data del 1° gennaio 2023.
3. La ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, secondo quanto previsto dagli articoli 7, comma 4, lett. a) e 8, comma 1 del CCRL 19.07.2023, avviene con cadenza annuale, con le modalità e le tempistiche elencate nel presente contratto. Per l'anno 2023 la suddetta ripartizione è quella risultante nel relativo allegato 1) – parte economica - al presente contratto del quale ne forma parte integrante e sostanziale.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIA incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
5. In caso di disdetta del CCDIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
6. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto del principio di buona fede e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli ai sensi dell'art. 3 del CCRL 19 luglio 2023, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Ai sensi e per gli effetti del titolo II del CCRL 19.07.2023 e in coerenza con la legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le relazioni sindacali hanno luogo attraverso: • l'informazione preventiva o successiva (art. 4); • gli istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (art. 9 d.lgs.165/2001): a) il confronto (art. 5); b) l'organismo paritetico per l'innovazione (art. 6); • la contrattazione collettiva integrativa (art. 7 e 8);
4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente, a richiesta delle rappresentanze sindacali e in coerenza con il CCRQ 15 ottobre 2018, mette a disposizione: a. una casella di posta elettronica ordinaria onde permettere alle RSU e/o ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione;

FP CGIL
RP







b. l'uso di idonei spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale; c. idonea sala per riunirsi in assemblea, così come richiesta di volta in volta.

Titolo III

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

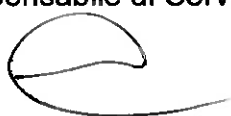
Art. 5 Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati da ciascun Ente, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse stabili disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente;

Art. 6 Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti la corresponsione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto viene effettuata entro il mese di febbraio di ogni anno e ne viene data tempestiva informazione alle OO.SS. e alle RSU; inoltre, sulla base di quanto stabilito l'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio il quale ne certifica con apposito atto i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini del compenso economico.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.

FPCGIL
RR



8. Fermo restando che l'atto di costituzione del fondo del salario accessorio è di competenza dell'Ente, l'utilizzo delle somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo sarà annualmente contrattato nell'ambito dell'accordo decentrato annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo dell'Ente e nel rispetto dei limiti economici previsti dal CCRL e dal CCDIA.
9. Le indennità sono erogate interamente anche al personale a tempo parziale orizzontale e/o a tempo determinato.
10. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato dai CCRL vigenti.
11. Le indennità sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato.

Art. 7 Indennità

1. Le indennità previste dal contratto collettivo di primo livello sono le seguenti:
 - - indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL, (per la corretta contabilizzazione dell'indennità di turno la liquidazione è consentita il secondo mese successivo rispetto alla prestazione lavorativa);
 - - indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 2018, art.39 CCRL 2023) già regolamentata dal CCRL;
 - - indennità di condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2018 e art. 40 CCRL 2023);
 - - indennità di servizio esterno per il personale della P.L. (art.26 CCRL 2018 e art.40 CCRL2023);
 - - indennità personale associato (art 48 CCRL 7/12/2006 e art. 21 CCRL 6/5/2008);
 - - indennità per specifiche responsabilità (art 30, comma 2 CCRL 26.11.2004);
 - - indennità per specifiche responsabilità (art 21, comma 3, lett. e) CCRL 01/08/2002, art. 30, comma 1 CCRL 26.11.2004 e art. 30 CCRL 15/10/2018).

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e il maneggio valori, che si individuano come segue:

1. Attività disagiate che comportino più di un rientro giornaliero, svolgimento della attività lavorativa in più sedi, orario plurisettimanale.

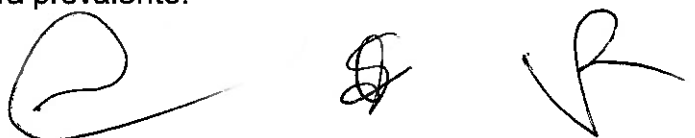
Il compenso giornaliero è così graduato:

- indice basso;
- indice medio;
- indice alto;

2. attività "esposte a rischio" e, pertanto, pericolose o dannose per la salute così come previste dalla normativa vigente (es. D. Lgs. n. 81/2008) e risultanti dal Documento Valutazione Rischi (DVR) dell'Ente. La misura di tale indennità è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa – parte economica - tenuto conto delle capacità di bilancio di ciascun Ente e delle risorse finanziarie disponibili a ciò destinate, in funzione dell'indice di rischio della singola attività così come risultante dal DVR dell'Ente:

- indice basso;
- indice medio;
- indice alto;

Nel caso di svolgimento in forma promiscua di attività soggette a diverso indice di rischio la misura dell'indennità verrà determinata con riferimento all'attività comportante il rischio più elevato, anche se non esercitata in misura prevalente.



3. attività comportanti il "maneggio valori": al personale nominato "agente contabile" viene riconosciuta, per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività, un'indennità giornaliera graduata in funzione dell'ammontare dei valori annui gestiti. La misura di tale indennità è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa – parte economica - in funzione all'entità dei valori annui maneggiati, così come predefiniti annualmente, e tenuto conto delle capacità di bilancio di ciascun Ente e delle risorse finanziarie disponibili e a ciò destinate:

- fascia di valori annui maneggiati: bassa;
- fascia di valori annui maneggiati: media;
- fascia di valori annui maneggiati: alta.

Nel caso di compresenza delle suddette condizioni le indennità possono essere tra loro sommate fino alla concorrenza del valore massimo giornaliero di 15 euro.

Art. 9 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

Il predetto compenso è riconosciuto al personale di Polizia Locale che rende, in via continuativa, la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale, ma regolarmente svolto e l'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario.

Pertanto il dipendente deve essere normalmente adibito a servizi esterni.

Ai fini dell'erogazione della indennità il personale interessato deve aver svolto "servizio esterno" per almeno la metà delle giornate mensili lavorative e/o dell'orario lavorativo giornaliero ordinario.

La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Per tali premesse si individuano le seguenti fasce orarie :

- -oltre le 3 ore di servizio;
- -oltre le 4 ore di servizio;
- -oltre le 5 ore di servizio.

Gli importi sopra definiti vengono incrementati nel caso di servizio esterno svolto con l'arma.

Ai lavoratori della Polizia Locale che non rientrano nei criteri sopra stabiliti, per fattispecie diverse da quelle correlate al servizio della stessa, si applica l'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 10 Indennità per il personale associato

1. Ai sensi dell'art. 48 CCRL 2006, la contrattazione integrativa negli enti può prevedere forme di incentivazione a favore del personale degli enti che costituiscono uffici delle forme associative, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli enti deleganti.

Sono graduate tra le seguenti categorie:

- Categorie A, B e PLS euro 36 mese
- Categorie C e PLA; euro 38 mese
- Categorie D, PLB e PLC euro 40 mese.

FP CGIL
PR



Art. 11 Modalità di individuazione delle posizioni lavorative caratterizzate da Specifiche Responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dagli articoli 21, comma 2 lett. e) del CCRL 01/08/2002, art. 30, commi 1 e 2 del CCRL 26/11/2004 e art. 30 del CCRL 15/10/2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto e adeguatamente motivato.
3. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.
4. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità, nell'ambito delle somme stabilite annualmente per il finanziamento, così come concordato in sede di contrattazione decentrata deve:
 - a) essere volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
 - b) essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel servizio, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale;
 - c) deve perseguire il miglioramento del sistema delle relazioni interne ed esterne per l'accrescimento della qualità dei servizi resi all'utenza.
5. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le Aree operative dell'ente, viene determinato annualmente, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno, previo parere della Conferenza delle Posizioni Organizzative di nomina sindacale, con provvedimento del Segretario Generale. Le relative e rispettive risorse economiche sono definite secondo le tempistiche di cui all'art. 47 del CCRL 2023.
6. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal Dirigente/TPO (ovvero in sua mancanza dal Segretario comunale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente il dirigente e/o la posizione organizzativa dell'ambito nel quale è individuata la posizione lavorativa caratterizzata da specifiche responsabilità verifica l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle indennità. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal dirigente o TPO. I dirigenti e/o i TPO, individuati i destinatari delle singole indennità, comunicano i loro nominativi all'ufficio personale entro il mese di febbraio di ogni anno, dandone contestuale informazione alle OO.SS. e alle R.S.U..
7. Al personale a tempo parziale con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità, salvo specifica motivazione all'interno del provvedimento di conferimento.

FP CGIL
PR







8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni consecutivi; sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6 della legge 05/02/1992 n. 104). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. L'istituto presuppone una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, e conseguentemente il beneficio potrà essere erogato solo al personale al quale siano attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. A al CCRL 07.12.2006). Le posizioni di lavoro incentivabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
10. La quantificazione dell'indennità dovuta verrà individuata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata – parte economica.
11. Le eventuali ulteriori tipologie vengono declinate all'interno dell'accordo economico relativo a ciascun singolo ente, nell'ambito delle fattispecie individuate all'art.12.

Art. 12 Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 21, comma 2 lett. e) CCRL 2002 modificata dall'art. 30, comma 1 CCRL 2004 e dall'art. 30 del CCRL 2018)

1. La presente indennità è quantificata dal CCRL da un importo minimo di € 1.000,00 a un importo massimo di € 2.000,00 annui lordi; tale importo massimo può essere elevato a € 3.000,00 annui lordi nel caso in cui, a seguito della costituzione di forme associative di cui alla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21, sia complessivamente diminuito il numero delle posizioni organizzative negli enti partecipanti.
2. Le fattispecie individuate alle quali i Responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti: Categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC
 - Responsabilità di conduzione e del coordinamento di gruppi/squadre di lavoro;
 - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
 - Responsabilità del preposto per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici annualmente individuati;
 - Responsabilità correlate ad attività di studio e ricerca e/o procedimenti che richiedono l'elaborazione di documenti complessi;
 - Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Conferenze servizi con enti diversi)
 - Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche e/o Unità di progetto multidisciplinari e/o sperimentali e/o di innovazione, anche se temporanee;
 - Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa ecc.);
 - Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
 - Funzioni plurime anche in funzione di forme associative tra Enti.
3. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al presente articolo, si individuano le seguenti fattispecie:

FP CGIL
RR



CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	IMPORTO ANNUO LORDO INDIVIDUALE
B	Almeno ____ fattispecie	Vedasi contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica – dell'anno di riferimento
C/PLA	Almeno ____ fattispecie	Vedasi contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica – dell'anno di riferimento
C/PLA	Oltre ____ fattispecie	Vedasi contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica – dell'anno di riferimento
D/PLB/PLC	Almeno ____ fattispecie	Vedasi contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica – dell'anno di riferimento
D/PLB/PLC	Oltre ____ fattispecie	Vedasi contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica – dell'anno di riferimento

Stante l'onnicomprendività del trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa, allo stesso non può essere attribuita l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 1 CCRL 2004.

Art. 13 Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 21, comma 2 lett. i) CCRL 2002 introdotta dall'art. 30, comma 2 CCRL 26.11.2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004, che ha introdotto la lettera i) all'art. 21, comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo massimo €. 300,00 annui lordi), compete ai lavoratori a cui sono state attribuite, con atto formale, le relative responsabilità rientranti nelle fattispecie già previste dallo stesso articolo.
2. La graduazione e la quantificazione della misura dell'indennità da corrispondere a ciascun dipendente interessato verrà individuata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata – parte economica - avuto riguardo anche alla rilevanza delle relative responsabilità attribuite e alla categoria di inquadramento.
3. Stante l'onnicomprendività del trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa, allo stesso non può essere attribuita l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 2 CCRL 2004.

Titolo IV

VALUTAZIONI, TEMPISTICHE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Art. 14 Valutazioni

1. L'articolo 39 del C.C.R.L. 7/12/2006 e l'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 prevedono l'obbligo di adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, volte a perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione.
2. Tali metodologie sono improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, sono oggetto di informazione preventiva e prevedono forme di contraddittorio con i dipendenti.

FP CGIL
FF







3. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi: a. materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della performance; b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo; c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro; d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro);
4. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della prestazione coerente con quanto previsto dall'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e fondato su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e la valutazione dell'apporto individuale.
5. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori, oltre alla verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'Ente, avviene in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (ove compatibile con gli obiettivi stessi).
6. Al fine di garantire trasparenza al processo valutativo, l'Ente assicura la tempestiva pubblicazione dei dati previsti dall'art. 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Art. 15 Obiettivi annuali - Tempistiche delle Valutazioni annuali - Procedure della contrattazione annuale - Liquidazione del salario accessorio

1. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e con l'approvazione del bilancio di previsione dell'Ente, entro il mese di febbraio di ogni anno sono assegnati gli obiettivi ai lavoratori. Resta sempre possibile l'assegnazione di obiettivi infraannuali e/o pluriennali.

2. Entro il mese di febbraio di ogni anno devono essere espletate le valutazioni riferite all'anno precedente le quali sono tempestivamente comunicate ai lavoratori.
3. Entro il mese di marzo di ogni anno devono essere concluse eventuali fasi di contraddittorio sulle valutazioni e contestualmente predisposte le graduatorie dei lavoratori nel rispetto dei requisiti/criteri previsti nei Regolamenti sulla prestazione vigenti.
4. Entro il mese di luglio di ogni anno vengono liquidati ai lavoratori aventi diritto i relativi compensi incentivanti stabiliti in sede di contrattazione decentrata.
5. Ai sensi dell'art. 47 del CCRL 2023, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, entro il mese di giugno di ogni anno viene conclusa la Contrattazione decentrata integrativa annuale sulla destinazione dei Fondi relativi all'erogazione del salario accessorio ai lavoratori.

FP CGIL
RP



Art. 16 Progressione economica all'interno delle categorie

Secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c) del CCRL 19.07.2023, vengono stabiliti i seguenti criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle categorie:

1. annualmente può essere destinata all'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle categorie di inquadramento (c.d. "progressioni economiche orizzontali PEO") una quota delle risorse stabili del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
2. il limite massimo attribuibile annualmente alle progressioni economiche all'interno delle categorie è da intendersi riferito, ai sensi della normativa vigente (cfr. attualmente art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, art. 52, comma 1-bis, terzo periodo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16 maggio 2019), a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura nell'anno di riferimento;
3. la spesa complessiva delle progressioni economiche gravante sul fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa deve essere comunque contenuta nel limite massimo costituito dall'ammontare delle "risorse stabili" del fondo;
4. la progressione economica può essere riconosciuta, quale leva per la valorizzazione selettiva e meritocratica del capitale umano, al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto dei principi generali di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 36 del CCRL 07.12.2006;
5. le progressioni economiche sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, salva diversa decorrenza prevista dal CCRL ;
6. i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle categorie sono quelli risultanti dal Regolamento vigente presso l'Ente; ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) del CCRL 19 luglio 2023, i suddetti criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono modificati/integrati, al fine di adeguarli alla normativa vigente pro tempore, come indicato nell'allegato contratto decentrato integrativo – parte economica – definito annualmente;
7. nel caso in cui si manifesti la necessità di modificare i criteri di cui al punto precedente, le parti condividono fin d'ora che, a semplice richiesta di una di esse, saranno attivate tempestivamente e, comunque, entro 30 giorni le relazioni sindacali previste dai CCRL nel tempo vigenti.

Titolo V

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17 Durata massima dell'orario di lavoro

Le parti ritengono che presso gli Enti non sussistano ragioni che richiedono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003.

Art. 18 Limite massimo individuale lavoro straordinario

Le parti ritengono che presso gli Enti non sussistano situazioni eccezionali tali da richiedere l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario individuale stabilito dall'art. 17, comma 10 CCRL 01.08.2002 in 180 ore annue.

FP CGIL
PP







Art. 19 Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. In merito al contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 06.07.1995 in quanto tutt'ora applicabile.
2. Qualora dovessero mutare le attuali esigenze, le parti stabiliscono fin d'ora che la possibilità di elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale sarà rivalutata tempestivamente e, comunque, entro 30 giorni dalla richiesta avanzata da una di esse.

Art. 20 Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1 del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti si incontrano almeno due volte all'anno, di norma nei mesi di giugno ed ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, così come previsto dall'articolo 17, comma 9 del CCRL 01.08.2002.

Art. 21 Banca delle ore

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è confermata l'istituzione della Banca delle ore di cui all'art. 19 del CCRL 01.08.2002; essa rappresenta un conto individuale riferito a ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario.
2. Il numero di ore che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore non può essere superiore alle 10 (dieci) per ciascun anno solare e, comunque, non superiore al numero di ore autorizzabili, come comunicate per iscritto dall'ufficio personale ai singoli titolari di Posizione Organizzativa.
3. I lavoratori hanno facoltà di chiedere che le ore di lavoro straordinario, purché previamente autorizzate dal TPO competente, confluite nella banca delle ore siano loro retribuite, fermo restando il limite massimo rappresentato dal budget destinato annualmente al lavoro straordinario, oppure siano loro riconosciuti equivalenti permessi compensativi, con pagamento delle sole maggiorazioni per lavoro festivo, notturno o notturno festivo.
4. Possono confluire nel conto individuale le prestazioni lavorative ulteriori rispetto al debito orario giornaliero purché superiori a 30 (trenta) minuti.
5. Se il lavoratore non comunica la propria scelta entro il mese di dicembre dell'anno precedente le ore accantonate confluiscono automaticamente nella banca delle ore e, successivamente, possono essere fruiti i permessi compensativi secondo quanto previsto dai commi seguenti.
6. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidate contestualmente alle competenze stipendiali del secondo mese successivo alla prestazione lavorativa resa.
8. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga o all'interno dell'applicativo informatico per la gestione delle presenze/assenze in uso presso ciascun Ente.

PP CGL
AR

C

S

VR

Art. 21-bis Buono pasto
(art. 68 CCRL 01/08/02) (art. 3 del CCRL 2018)

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito in € 7,00 (sette) con le modalità previste dal D.Lgs. n. 122 del 7 giugno 2017.
2. Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato anche per l'acquisto presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara Consip per il servizio sostitutivo della mensa di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.
3. Il buono pasto è riconosciuto anche a tutti i lavoratori nei casi imprevedibili ed eccezionali che comportino un prolungamento di orario di lavoro debitamente autorizzato e tale da impedire la pausa nei normali orari di pranzo o cena (dalle ore 12.00 alle ore 14.00 o dalle ore 18.00 alle ore 20.00).
4. Come previsto dal c. 7 dell'art. 3 del C.C.R.L. 2018, il lavoratore turnista ha diritto al buono pasto nei casi di lavoro a cavallo dei normali orari di pranzo o cena (dalle ore 12.00 alle ore 14.00 o dalle ore 18.00 alle ore 20.00) con l'obbligatorietà di una pausa di almeno 10 (dieci) minuti e la ripresa lavorativa di almeno 2 (due) ore.

Titolo VI

IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 22 Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro e si impegna a stanziare annualmente risorse finanziarie sufficienti alla realizzazione degli interventi necessari al conseguimento dei suddetti obiettivi.
2. L'Ente coinvolge, consulta e informa il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RLS) - come indicato dal D. Lgs. n. 81/2008 - e si impegna altresì a realizzare, attraverso appositi moduli formativi, un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
3. Al fine di verificare la situazione in essere rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e le eventuali criticità, le parti si incontrano periodicamente o su richiesta della RSU o Organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.
4. Il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori viene eletto secondo quanto previsto dall'art. 47, commi 3 e 4 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e, di norma, avviene in corrispondenza della giornata individuata dal comma 6 del medesimo articolo;
5. Nel rispetto del D. Lgs. n. 81/2008, l'Ente mette il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori nelle condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

FP CGL
RP







6. Il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori ha diritto ai permessi retribuiti già previsti in sede di contrattazione collettiva al fine di poter svolgere la sua attività di controllo senza impedimento alcuno.

Art.23 Previdenza complementare

1. Le parti si impegnano a valutare, con cadenza almeno annuale, la definizione dei criteri generali previsti dall'art. 7, comma 4, lettera n) del CCRL 2023 per l'attivazione dei piani di welfare integrativo da adottarsi nel rispetto della normativa vigente.

Titolo VII

NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 24 Indennità per il personale con contratto di formazione e lavoro

Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, concorre ai compensi di cui all'art. 7 ("Indennità"), del presente contratto decentrato.

Art.25 Assicurazioni

Le parti concordano che l'Ente, annualmente, deve dare adeguata informazione alle RSU riguardo alle polizze stipulate ai sensi dell'art. 65 del CCRL 01.08.2002 a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

Art. 26 Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata viene destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti di altre amministrazioni ai fini del riconoscimento di incentivi ai messi notificatori (art. 64 CCRL 01/08/202).
2. Tali oneri sono imputati a carico del bilancio degli Enti.

Art. 27 Attività di carattere privato

1. Secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 3-bis Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'eventuale espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso.
2. Posto che in sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, si stabilisce che in caso di attivazione di tali servizi, **secondo la disponibilità del dipendente e nel rispetto delle norme contrattuali**, l'importo orario per ogni ora di servizio aggiuntivo effettivamente prestata, può spettare un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione del compenso straordinario della fascia oraria prevista.

FP CGL
RR







3. La maggiorazione di cui al comma precedente è commisurata all'ora maggiorata del:
- 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

Art. 28 Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

1. Secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCRL 15.10.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, possono annualmente essere destinati in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.
2. Annualmente, in sede di contrattazione collettiva decentrata – parte economica, saranno definiti i progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale e i conseguenti incentivi monetari da riconoscere ai dipendenti aderenti agli stessi.

Art. 29 Piani di razionalizzazione

Le parti si danno atto che l'Amministrazione, con cadenza almeno annuale, si impegna a valutare proposte di piani di razionalizzazione della spesa ai fini dell'incremento del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel rispetto della vigente normativa.

Titolo VIII

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 30 Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 – Contingenti di personale

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Nel comparto Regioni-Autonomie Locali sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi indicati all'art. 2 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002, così come integrato dall'Accordo del 8 marzo 2016.

FP CGIL
RF



2. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 del suddetto accordo collettivo nazionale, il Responsabile del servizio individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.
4. Come già previsto dall'art. 6, comma 5 dell'accordo sopra richiamato, non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi: a. dal 10 al 20 agosto; b. dal 23 dicembre al 7 gennaio; c. nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo; d. due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale; e. nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali; f. limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
5. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.
6. I contingenti di personale che non potrà aderire allo sciopero, al fine di garantire le prestazioni indispensabili indicate dall'art. 2, comma 2 del più volte citato Accordo nazionale del 19/09/2022 e ss.mm.ii., e dovrà garantire la continuità delle prestazioni indispensabili come previsto dall'art. 4 del CCRQ 2018, è individuato nei settori interessati e per lo svolgimento delle attività ivi previste come di seguito indicato:

Stato Civile e servizio elettorale	1
Servizi cimiteriali	1
Servizi di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale;	1
Servizio attinente alla rete stradale e servizio cantieri	
Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi	

FPCGL
RF







Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali	
Servizi concernenti l'istruzione pubblica 1	
Servizi del personale	
Servizi culturali	
Servizio di Protezione Civile	1
Servizio in caso di sgombero della neve	1

Titolo IX

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 31 Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIA.

2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; l'interpretazione proposta deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.

3. La delegazione trattante di parte pubblica convoca le RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie e rappresentative del CCRL per definire il significato della clausola controversa.

4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.

5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa "ex tunc", ovvero sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 32 Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 3 del CCRL 19 luglio 2023, è lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla preventiva risoluzione dei conflitti secondo principi di responsabilità, correttezza e buona fede.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata 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. 33 norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL e alla normativa vigente per tempo.

FP CGIL



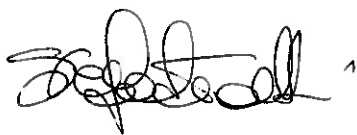


2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto e, qualora le stesse non siano in contrasto con disposizioni contrattuali di primo livello o con la normativa statale e/o regionale nel tempo vigente, conservano la propria efficacia.

3. Copia del presente CCDIA verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Callegaro Marco



FP GAL



