

COMUNE DI PASIANO DI PORDENONE

Il giorno 27/12/2023, in via telematica, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

Presidente:

dott.ssa Chiesura Gennj – Segretario Comunale del Comune di Pasiano di Pn

Firmato digitalmente da:

Chiesura Gennj

Firmato il 27/12/2023 10:56

Seriale Certificato: 2424801

Valido dal 09/05/2023 al 09/05/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



b) Per la parte Sindacale:

MUNNO Luca

SINDONI Antonio

FUCINA Elisabetta

CGIL F.P. - F.V.G.

CISL F.P. F.V.G.

RSU Pasiano di Pn

Antonio Sindoni
27.12.2023
08:26:40
UTC



Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo di parte giuridica.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 - 2025



INDICE SOMMARIO

TITOLO I - FINALITA' CAMPO DI APPLICAZIONE DECORRENZA DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 - FINALITÀ

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – DECORRENZA E DURATA

TITOLO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – RELAZIONI SINDACALI

TITOLO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

Art. 7 – PRINCIPI GENERALI

Art. 8 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 9 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 10 – COLLEGAMENTO TRA LIVELLI DI PRODUTTIVITA' E TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

Art. 11 – INDENNITÀ

TITOLO V – REGOLAMENTI, VALUTAZIONI, TEMPISTICHE

Art. 12– REGOLAMENTI

Art. 13 - VALUTAZIONI

Art. 14 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 15 – TEMPISTICHE DELLE VALUTAZIONI E PAGAMENTI

TITOLO VI – POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 – POLITICHE GENERALI

Art. 17 – LAVORO STRAORDINARIO



Art. 18 – BANCA ORE

TITOLO VII – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 19 – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 20– PREVIDENZA COMPLEMENTARE

TITOLO VIII – NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 21– SALARIO ACESSORIO DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 22 – ASSICURAZIONI

Art. 23 – INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI

Art. 24 – BUONO PASTO

Art. 25– UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CDS

Art. 26 – PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

TITOLO IX – VERIFICA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 27– INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Art. 28 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Art. 29 – NORMA FINALE



Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 Finalità

1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo (*di seguito CCDI*) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016, dal C.C.R.L.

Art. 2 Campo di applicazione

Il presente CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo), si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, di durata pari almeno a sei mesi, del Comune di Pasianno di Pordenone.

Art. 3 Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale 2023/2025.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1 gennaio 2023.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDI incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta del CCDI, 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.
5. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.



Titolo II

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4

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.
2. 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 dagli accordi collettivi, non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a. dal 10 al 20 agosto;
 - b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c. 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - d. 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - e. 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
5. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.
6. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato nei settori e per lo svolgimento delle attività previste dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19 settembre 2002:



SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
Stato civile e servizio elettorale Servizi cimiteriali	1	Acquisizione denunce di nascita e morte e attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
Polizia Locale	2	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale*
Personale	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce
Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali	Il servizio è esternalizzato alla Ambiente Servizi S.p.a.	
Trasporti	Il servizio è esternalizzato in appalto	

7. Il responsabile del servizio competente individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove l'organico lo consenta, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, alle R.S.U. 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. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti, astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

8. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.



Titolo III

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali previste dal CCRL vigente, l'amministrazione può autorizzare su richiesta delle rappresentanze sindacali, l'uso di una casella di posta elettronica certificata onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
2. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.



Titolo IV

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 6

Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, 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 disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituto 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. 7

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 il ristoro; 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 fatta entro il mese di febbraio di ogni anno e ne viene data tempestiva informazione alle OO.SS. e RSU, inoltre sulla base di quanto stabilito è di esclusiva competenza del 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.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo dell'Ente.
9. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
10. Le indennità sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato.

Art. 8 **Quantificazione delle risorse decentrate**

1. La costituzione annuale del Fondo di cui all'art. 45 del CCRL 2019-2021 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto del citato articolo nonché nei termini stabiliti dall'art. 47 del medesimo CCRL.
2. In caso di trasferimento di personale ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. 165/2001 (Trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti pubblici o privati) o dell'assegnazione di cui alla L.R. n. 21/2019 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), l'Ente ridetermina il fondo come disposto dall'art. 45, commi 12 e 13 del CCRL 2019-2021.

Art. 9 **Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dal vigente CCRL (compresa nell'indennità di P.O.);
 - b) i compensi Istat, Imu, Tari;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale;
 - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
 - e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime;



f) i compensi per il lavoro straordinario svolto oltre le 120 ore annue.

Art. 10

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:

- a) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- b) a consuntivo in tempi certi e definiti.

2. Le parti convengono sulla necessità di rivedere i regolamenti per l'attribuzione delle progressioni orizzontali e della misurazione e valutazione delle prestazioni, anche del personale titolare di posizione organizzativa al fine di renderli corrispondenti con le nuove disposizioni contrattuali qualora necessario. L'esame e l'adozione dei regolamenti dovranno concludersi entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Art. 11

Indennità

1. Le indennità sono le seguenti:

- Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
- 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 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, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018.

2. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate viene così definito:

A) Indennità di specifiche responsabilità (art. 30, comma 1, CCRL 26/11/2004).

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità di un importo annuo lordo da € 1.000 ad € 1.500, secondo il seguente prospetto:

CRITERI	INDENNITA' LORDA ANNUA
Responsabilità di attività, quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	€1.300,00



Responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro	€1.100,00
Responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	€ 1.100,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai)	€ 1.000,00

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale 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 di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004.

L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale del Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni e i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. Ai fini della liquidazione dell'indennità i Responsabili competenti, trasmettono all'Ufficio personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

B) Indennità di specifiche responsabilità (art. 30, comma 2, CCRL 26/11/2004).

Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. L'importo è corrisposto a prescindere dal numero di deleghe.



Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:

- archivista informatico;
 - addetto all'URP;
 - formatore professionale;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- Qualora la responsabilità si concretizza nell'assunzione di decisioni trova applicazione l'indennità di cui alla lettera A) del presente articolo.

Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.

Qualora non già attribuite al personale di cui alle lettere precedenti, al personale cui sono attribuite con atto formale le funzioni di:

- dichiarazioni sostitutive di atto notorio;
- autentica di firma;
- vidimazioni di copie conformi;
- atti per Tribunale, atti di successione, e similari;

viene riconosciuto un importo di € 300,00 annuo lordo per ognuna delle funzioni assegnate (e comunque entro un massimo di € 300,00 annui lordi).

b5. Le indennità di cui alle lett. A) e B) possono essere cumulabili nel caso in cui non si riferiscano alla medesima prestazione lavorativa.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale 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 di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

C) Indennità condizioni di lavoro

c1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00.

c1a) Disagio

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- orario spezzato con più di un rientro giornaliero;
- svolgimento di attività prevalente in condizioni climatiche avverse;
- assegnazione con spostamento sede di servizio ad una forma associativa;
- stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto col pubblico e/o utenza per almeno 2 ore al giorno;
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare purché non già compensata con l'indennità di turno:

L'indennità viene quantificata in € 1,90 giornalieri.

c1b) Rischio



Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa; conduzione cucina;
- utilizzo di mezze meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
- impiego antiparassitari;
- tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
- prestazioni igienico-sanitarie;
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalenti di attività che, per i luoghi di esecuzione (servizio su strada e accesso alla proprietà privata), ovvero modalità di esecuzione (svolgimento del "colloquio professionale" o di altre attività di tipo socio-assistenziale-sanitario in situazione riservata con utenza che può sviluppare comportamenti aggressivi) sono potenziali fonti di pericolo per l'integrità fisica del personale;

L'indennità viene quantificata in € 1,90 giornalieri.

c1c) Maneggio valori

Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità pari ad € 1,90 giornalieri, indipendentemente dall'importo annuo di valori maneggiati.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

c2. L'erogazione delle indennità è in base ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

c3. Le indennità sono cumulabili tra loro. Sono altresì cumulabili con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

c4. Sono fatti salvi, qualora più elevati, gli importi gli importi giornalieri in erogazione (nel caso di importo mensile questi è rapportato a giornata).

D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

d1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza, compete una indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi ed i disagi connessi.

Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

- € 0,50 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 2 ore;
- € 0,75 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
- € 1,25 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.



d2. Sono fatti salvi, qualora più elevati, gli importi giornalieri in erogazione (nel caso di importo mensile questi è rapportato a giornata).

d3. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo e ogni altra indennità che non sia esplicitamente esclusa da norme e contratti.

E) Reperibilità

e1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente viene predisposto entro il 20 del mese precedente il calendario mensile del personale reperibile.

e2. Ai dipendenti coinvolti viene corrisposta una indennità di € 15,00 per 12 ore al giorno. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 20%. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

e3. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore per ciascuna volta, assicurando la rotazione tra più soggetti anche volontari. Ogni singola reperibilità può essere prevista per un periodo massimo di 12 ore e comunque non inferiore a 4 ore; sono escluse più reperibilità nell'arco della stessa giornata.

e4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

e6. Al lavoratore che, durante il periodo di reperibilità, renda un'effettiva prestazione lavorativa non compete l'indennità di reperibilità ma il solo compenso per lavoro straordinario nel limite delle ore di lavoro effettivamente rese.

F) Indennità di turno

f1. Al lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni (come definito dall'art. 1, comma 2, lettera f del D.Lgs. 66/2003) è corrisposta una indennità oraria nelle seguenti misure:

f1a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria,



l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

f1b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);

f1c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

f2. La prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'equivalente riposo compensativo.

f3. Il personale che inizia il turno alle ore 13.00 e alle ore 19.00 ha diritto alla fruizione del buono pasto. Nel caso il turno sia compresa nella fascia oraria 13.00-20.00 il personale ha diritto a due buoni pasto.



Titolo V

REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE

Art. 12

Regolamenti

1. Tutti i regolamenti che disciplinano materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente sono aggiornati dagli Enti in base alle norme di legge vigenti tempo per tempo.
2. Tutti i regolamenti previsti dal CCRL e da leggi specifiche sono materia di informazione preventiva quindi di Contrattazione e Confronto Sindacale (articoli 34-35-36 del C.C.R.L. 2018) pertanto dopo la loro approvazione vanno allegati al presente CCDI in quanto funzionali allo stesso.

Art. 13

Valutazioni

1. Posto che l'articolo 39 del C.C.R.L. 7/12/2006 prevede 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.
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);
 - e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.
4. 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 come di seguito prefigurato:
 - a. 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 (se compatibile con gli obiettivi stessi);



- b. ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, possono essere ridotte le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva e individuale, qualora vengano totalmente o parzialmente svolti all'interno dell'orario di lavoro ordinario, le percentuali di riduzione sono materia di contrattazione annuale
5. Al fine di non svilire l'istituto della produttività, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 bis) dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa le parti riserveranno una quota significativa delle risorse all'istituto di cui al presente articolo.
6. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
7. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.
8. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo 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 3 della legge 05/02/1992 n. 104.
9. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo, limitatamente al periodo di prova. Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimento di mobilità volontaria o obbligatoria.
10. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti contrattualmente definiti a livello giuridico:
- | | |
|---------------|------|
| A: | 1,00 |
| B e PLS: | 1,23 |
| C e PLA: | 1,35 |
| D, PLB e PLC: | 1,50 |
11. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 4, 5 e 6, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività"
12. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale. Ai fini del calcolo delle quote individuali le risorse vengono preventivamente ripartite per valutatore secondo i seguenti criteri: categoria di appartenenza, assunzione / cessazione in corso d'anno.
13. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance le risorse correlate non possono essere redistribuite né tantomeno rientrare nella disponibilità delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. b) del CCRL 15/10/2018.
14. La produttività collettiva andrà erogata entro tre mesi dalla validazione della relazione sulla prestazione da parte dell'OIV prevista dalla L.R. 18/2016.
15. In ogni caso la liquidazione della produttività collettiva dovrà avvenire contestualmente ovvero precedere l'erogazione dell'indennità di risultato delle P.O.
16. Le disposizioni di cui ai commi 14 e 15 hanno carattere perentorio.



Art. 14

Progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se ha maturato il requisito di cui al comma precedente esclusivamente in enti applicanti il CCRL del Comparto Unico Regionale e/o del comparto nazionale regioni – autonomie locali.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
6. Le risorse di cui al punto 5) saranno ripartite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, fra una o più categorie di appartenenza, eventualmente anche accorpate e/o distinte per Area o valutatore. In alternativa le parti potranno definire il numero di progressioni distinte fra una o più categorie di appartenenza, eventualmente anche accorpate e/o distinte per Area o valutatore.
7. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, fermo restando che non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Concorreranno alla progressione i dipendenti in servizio alla data di riconoscimento della progressione.

Art.15

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

Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale.

- a. Entro il mese di febbraio di ogni anno vanno assegnati gli obiettivi ai lavoratori.
- b. Entro il mese di marzo di ogni anno devono essere espletate le valutazioni riferite all'anno precedente e sono tempestivamente comunicate ai lavoratori.
- c. Entro il mese di aprile 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 sulle Performance vigenti.
- d. Entro il mese di giugno di ogni anno va conclusa la Contrattazione annuale sulla destinazione dei Fondi relativi all'erogazione del Salario Accessorio ai lavoratori.
- e. Entro il mese di luglio di ogni anno vanno liquidati i relativi compensi stabiliti in sede di contrattazione decentrata ai lavoratori aventi diritto.



Titolo VI

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art.16

Politiche generali

1. I criteri generali su cui si improntano le politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
 - ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano un'adeguata erogazione dei servizi all'utenza nel rispetto della flessibilità di orario dei dipendenti;
 - assicurare e garantire specifiche articolazioni di orario ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
 - realizzare i principi di armonizzazione dei tempi lavoro/cura della famiglia, anche con l'introduzione del tele-lavoro;
 - prevedere che servizi diversi possano avere orari diversi, nel rispetto del principio sancito dal CCRL secondo cui l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio.
2. È vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale in materia di orario di lavoro. Le forme flessibili di orario autorizzate possono essere rivisitate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

Art.17

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, 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 C.C.R.L. 01.08.2002.

Art.18

Banca delle ore

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per 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 18 e comunque non superiore al numero di ore autorizzabili, come comunicate per iscritto dall'ufficio personale ai singoli TPO.
3. I lavoratori hanno facoltà di chiedere che le ore di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore siano loro retribuite oppure siano loro riconosciuti equivalenti permessi



compensativi, con pagamento delle sole maggiorazioni per lavoro festivo, notturno o notturno festivo.

4. Se il lavoratore non comunica la propria scelta entro il mese di dicembre di ogni anno, le ore accantonate vengono messe automaticamente in pagamento con la prima busta paga utile.

5. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.



Titolo VII

IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 19

Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. 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 rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs. 81/2008, l'Ente verifica le nomine dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e li mette nelle condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.
3. L'RLS ha diritto ai permessi retribuiti già previsti e quantificati dal D.Lgs. 81/2008 al fine di poter svolgere la sua attività di controllo senza impedimento alcuno.

Art.20

Previdenza complementare

1. Vista la carente tutela dell'integrità psico-fisica degli operatori della polizia locale a livello normativo se confrontata con le Forze dell'ordine in senso stretto, per il personale della polizia locale le parti decidono di compensare tale ingiustificata privazione, alla luce delle competenze di polizia giudiziaria e ausiliarie di pubblica sicurezza, attraverso la stipulazione di idonea polizza assicurativa e previdenza complementare a favore del personale della Polizia Locale, previa adozione di apposito regolamento.
2. La copertura integrativa, di tipo misto, prevede i danni da aggressione, infortunio (anche in itinere), patologie anche permanenti ad essi riconducibili, danni per conduzione veicoli di servizio e non ricompresi nelle relative polizze assicurative, spese di ricovero, sanitarie, prestazioni cliniche e diagnostiche nonché di riabilitazione; indennizzo per il periodo di inattività per ricovero, immobilizzazione, inabilità, spese di accompagnamento e di ausilio alle normali attività quotidiane; risarcimento danni fisici e biologici riportati in attività d'istituto; compensazione minori introiti derivanti dalla decurtazione della retribuzione fondamentale e del salario accessorio a copertura del periodo di assenza dal servizio per infortunio o per definitiva cessazione per inabilità o idoneità sopraggiunta fino all'età pensionabile.
3. A tale scopo si utilizzano le risorse a destinazione vincolata rinvenibili direttamente dell'art. 208 Codice della Strada.

Titolo VIII

NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 21

Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro

Firmato digitalmente da
Luca Pio Munno
2023-12-27 08:46:50 +0100



1. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, concorre ai compensi di cui all'art. 11 (Indennità), del presente contratto decentrato.

Art.22

Assicurazioni

1. Le parti concordano che il Comune, annualmente, dia adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

Art. 23

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 01/08/2002).
2. Tali oneri sono imputati a carico del bilancio degli Enti.

Art. 24

Buono pasto

(art. 68 CCRL 01/08/02) (art. 3 del CCRL 2018)

1. L'Amministrazione consegna al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore di € 7,00, corrispondente ai 2/3 quale costo a carico dell'Ente. E' fatto salvo l'eventuale importo in essere se superiore.
2. I dipendenti hanno titolo a percepire un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni dal comma 2 dell'art. 67 CCRL 01/08/2002 integrato dall'art. 17 CCRL 06/05/2008.
3. Il buono pasto è riconosciuto anche al personale che opera in turno nelle ipotesi in cui detto personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico (es. 4. Polizia Locale, operai, assistenti alla persona, personale educativo, ecc.)
5. Qualora ne ricorrano i presupposti al dipendente sono riconosciuti due buoni pasto al giorno.
6. Riguardo la cumulabilità dei buoni pasti e il loro utilizzo si rimanda a quanto disposto dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto n. 122 del 7 giugno 2017.
7. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si rinvia all'art. 67 e 68 CCRL 01/08/2002, art. 17 CCRL 06/05/2008.



Art. 25
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
(Art. 25 del CCRL 2018)

1. 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 D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta 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 a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 26
Piani di razionalizzazione

1. 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 IX

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 27

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIT, 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; essa 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 sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 28

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 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.29

Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.
3. Copia del presente CCDTI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

