

COMUNE MARTIGNACCO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2024-2026



Oggi, giovedì 28 .11.2024

VISTA la preintesa sottoscritta il 24.10.2024

VISTA la deliberazione giunta n. 175 del 25.11.2024 con la quale il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla firma del CCDI

Tra la delegazione trattante di parte pubblica rappresentata da Sandro Michelizza, Presidente-Segretario Comunale

E

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da

Andrea Marzolini RSU

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

rappresentata da

CISL PPFVG

rappresentata da

si conviene e si stipula il seguente CCDI 2024-2026 – economico 2024 che di seguito si riportata

INDICE SOMMARIO

TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE DECORRENZA DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 - FINALITÀ

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – DECORRENZA E DURATA

Art. 4 – PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEGLI ACCORDI SULL'UTILIZZO DEI FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

TITOLO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLE LEGGE 146/1990 – CONTINGENTI DI PERSONALE

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – RELAZIONI SINDACALI

TITOLO IV – SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI E STRUMENTI DI PREMIALITÀ

ART. 8 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

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

Art. 9 – PRINCIPI GENERALI

Art. 10– INDENNITÀ

Art. 11 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ'

Art. 12 – INDENNITÀ' DI TURNO

Art. 13 - INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 14– INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15 – COSTI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE A CARICO DEL PRIVATO RICHIEDENTE

Art. 15 BIS– RISORSE CHE INCREMENTANO IL FONDO PER SPECIFICA DISPOSIZIONE NORMATIVA

Art. 16 – PROVENTI DA SANZIONI CODICE DELLA STRADA

Art. 17 - INDENNITÀ' PER IL PERSONALE ASSOCIATO

Art. 18– MODALITÀ' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITÀ' DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ'

Art. 19 - INDENNITÀ' DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' (ART. 30 COMMA 2 CCRL 2004)

Art. 20 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' (ART. 21 COMMA 2 LETT. E CCRL 2002, ART. 30 COMMA 1 CCRL 2004, ART. 24 CCRL 2006, ART. 30 CCRL 2018)

TITOLO VI – REGOLAMENTI, VALUTAZIONI, TEMPISTICHE

OK
BZ

Art. 21 – REGOLAMENTI

Art. 22 - VALUTAZIONI

TITOLO VII – POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO E MENSA

Art. 23– POLITICHE GENERALI

Art. 24 – BANCA ORE

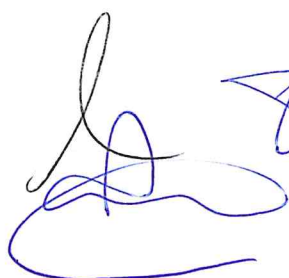
TITOLO VIII – VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO E DIPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Art. 26 – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DEL LAVORO

Art. 27 – FERIE-PREAVVISO

Art. 28– NORMA FINALE

 ZV PF CISC FP
DCC

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1

Finalità

1. La finalità della presente Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (*di seguito Preintesa al CCDI*) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa..
2. La *Preintesa al CCDI* si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016, dal C.C.R.L. FVG 19.07.2023.

Art. 2

Campo di applicazione

1. La *Preintesa al CCDI* si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Comune di Martignacco
2. Le Parti non apportano autonomamente modifiche o integrazioni *al Preintesa al CCDI* se non attraverso le procedure previste dal C.C.R.L. FVG 19.07.2023 e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. La presente *Preintesa al CCDI* ha validità triennale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1° gennaio 2024.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del *Preintesa al CCDI* incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta della presente *Preintesa al 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. La *Preintesa al 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. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti in servizio, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dello stesso, nella sezione "Amministrazione Trasparente" da parte di ogni singolo ente aderente.

Art. 4

Procedure per la sottoscrizione degli accordi sull'utilizzo dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per quanto riguarda gli adempimenti degli enti, si rimanda alle previsioni dell'art. 47 del CCRL FVG 19.07.2023.

Titolo II

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5

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 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

CLP
2024

Handwritten signature and initials in blue ink.

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. 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. Nelle occasioni di sciopero gli enti si impegnano a garantire un'adeguata informazione all'utenza con i mezzi ritenuti 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 di seguito specificate:

SETTORE	PRESTAZIONI IN CASO DI GESTIONE DIRETTA DEI SERVIZI	CONTINGENTE NUMERICO INTERESSATO
Stato civile ed elettorale	Raccoglimento denunce di nascita e di morte	1
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1
Polizia locale	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale	1
Personale	Servizio elaborazione stipendi.	1
Manutenzione patrimonio	Interventi urgenti a tutela della pubblica incolumità	1

7. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

8. Il contingente numerico previsto è pari a n.1 unità di personale dipendente. Nel caso di gestione associata o in convenzione, il contingente è aumentato a n.2 unità di personale dipendente.

  CISL FA
DZQ

Titolo III
RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, 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.
 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 D.Lgs. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
 - la contrattazione;
 - l'informazione (preventiva o successiva);
 - altri istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello:
- a) Confronto;
 - b) Organismo paritetico per l'innovazione.

Titolo IV
TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 7

Utilizzo risorse stabili e variabili e strumenti di Premialità

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente, destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19.07.2023, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per la parte stabile che per la parte variabile.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
 - 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;
 - 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;
 - la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
 - specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

Art. 8

Progressioni Economiche

1. Per il 2024, le progressioni economiche orizzontali possono essere attribuite al personale a tempo indeterminato del Comune di Martignacco in modo selettivo per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi diritto. Sono considerati aventi diritto i dipendenti a tempo indeterminato che al primo gennaio dell'anno di riferimento abbiano maturato almeno due anni di permanenza nella medesima posizione economica.
2. Sarà applicato il sistema di valutazione vigente. Qualora non sia già presente una graduatoria utilizzabile per il corrente anno, l'Ufficio preposto provvede a definire la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in corso.
3. Le progressioni sono attribuite mediante atto formale del Dirigente o Responsabile individuato emesso nel corso dell'anno e decorrono dal 01 gennaio dell'anno in cui viene approvata formalmente la graduatoria.
4. Qualora tale ammontare non venga utilizzato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.

CISL FP
DZG

Titolo V

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 9

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 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 pagina 8 di 22 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 erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato, se non diversamente specificato agli articoli successivi e dalla normativa vigente.
10. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
11. Le indennità sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato.

Art. 10

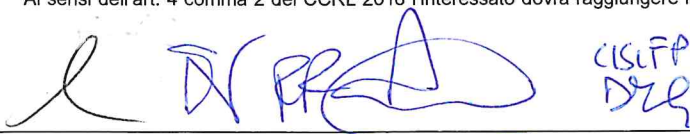
Indennità

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto delle disponibilità economiche degli Enti e nei limiti degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:
 - Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
 - Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.39 del CCRL FVG 19.07.2023) già regolamentata dal CCRL;
 - Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.40 del CCRL FVG 19.07.2023);
 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.40 del CCRL FVG 19.07.2023);
 - 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. Annualmente, entro e non oltre il mese di gennaio, viene formalizzato a quali dipendenti vada corrisposta tale indennità e in che misura, conformemente agli stanziamenti di bilancio, e se ne dà comunicazione all'Ufficio del Personale per gli adempimenti connessi.
3. Di seguito sono disciplinati le indennità definite in oggetto. Nelle schede specifiche di ogni singolo ente possono essere regolamentati importi diversi, al fine di garantire l'importo minimo già contrattato precedentemente.

Art. 11

Indennità Di Reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto (Art. 4 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.39 del CCRL FVG 19.07.2023)
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCRL 2018 l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 45 minuti.



3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio.

Art. 12

Indennità Di Turno

1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL (Art. 3 CCRL 15/10/2018), ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato e attestato dal competente Responsabile di Servizio.
3. Nel caso di personale adibito con turno prestabilito sei giorni su sette, sarà corrisposta la sola indennità di turno.

Art. 13

Indennità di condizioni di lavoro

1. Gli Enti corrispondono un'"indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi, ovvero sia che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
 - di maneggio valori.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenza.
4. L'indennità di disagio è riconosciuta per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - a. almeno due rientri giornalieri per più di due giorni alla settimana;
 - b. almeno 4 rientri alla settimana per scelte organizzative dell'ente;
 - c. spostamento su più sedi di lavoro in diversi Comuni nella stessa giornata per almeno due giorni alla settimana (per spostamenti non si deve intendere la "mera missione" ma un'assegnazione ad altra sede di lavoro);
6. Con specifico riferimento all'**indennità di rischio**, per prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio si intendono quelle attività caratterizzate in via continuativa da:
 - esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli anche per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico,
 - utilizzo di mezzi e strumenti meccanici particolarmente pericolosi (ad es. macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari,...),
 - utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti...)L'indennità di rischio è riconosciuta per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, fatti salvi gli importi economici specificati nelle singole schede individuati per ogni singolo Ente.

7. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio dei Comuni, ai sensi dell'art. 45 comma 10 del CCRL FVG 19.07.2023

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. L'indennità è rapportata all'effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.
2. L'indennità viene erogata nel rispetto della seguente condizione: la prestazione lavorativa deve essere prestata per almeno tre ore certificate al giorno e per almeno il 60% delle giornate lavorate annuali.
3. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo può essere prevista soltanto a favore di quel personale della Polizia Locale che, continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

CISLEP
DUE

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o dalla certificazione del Responsabile, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno;
 - è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.
6. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio degli Enti, ai sensi dell'art. 45 comma 10 del CCRL FVG 19.07.2023.

Art. 15

Costi del personale di polizia locale a carico del privato richiedente

1. Sono posti a carico del privato richiedente i costi relativi ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico relativi all'orario ordinario e alle ore aggiuntive di lavoro straordinario per il personale di vigilanza, finalizzate alla sicurezza stradale in occasione dell'evento fino alla completa conclusione del servizio di sicurezza stradale.
2. All'esito positivo dell'esame della richiesta di svolgimento dell'evento il responsabile procede all'organizzazione del servizio, individua il personale ed i mezzi da destinarvi e quantifica, in via presuntiva, le ore aggiuntive rispetto all'ordinario orario di lavoro.
3. Il costo complessivo presunto è determinato dal responsabile e ripartito fra gli addetti in proporzione all'apporto di ognuno.

Art. 15-bis

Risorse che incrementano il Fondo per specifica disposizione normativa.

1. Qualora il Fondo possa essere integrato da risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, come previsto dall'art. 45 comma 8 lett. a) CCRL FVG 19.07.2023, l'integrazione avviene a seguito dell'effettivo incasso delle risorse e, qualora la normativa lasci all'Amministrazione la scelta circa l'attribuibilità al personale di dette risorse, previa deliberazione della Giunta comunale.
2. L'assegnazione ai singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dalle disposizioni normative specifiche, mediante atto di determinazione del responsabile della posizione organizzativa competente. Per la quantificazione degli importi da assegnare al singolo dipendente la PO interessata potrà chiedere l'autocertificazione della percentuale di spettanza, in base al contributo effettivamente reso da ogni dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo per il quale le risorse sono state assegnate all'Ente.

Art. 16

Proventi da sanzioni Codice della strada

1. È facoltà degli enti destinare i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 alle seguenti finalità:
 - a) destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro,
 - b) al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale,
 - c) progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187.

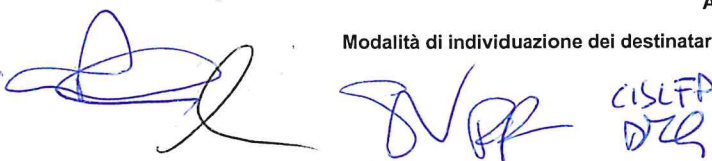
Art. 17

Indennità per il personale associato

1. Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi, potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2008.
2. L'indennità forme associative compete al 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.
3. L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento, in base all'effettive presenze, certificate dal Responsabile del servizio.

Art. 18

Modalità di individuazione dei destinatari delle Indennità di Specifiche Responsabilità



1. In riferimento a quanto previsto dagli artt. 21, comma 2 lett.e) del CCRL 01.08.2002, 30 commi 1 e 2 del CCRL 26.11.2004, 24 del CCRL 7.12.2006 e 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato.
2. 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.
3. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, così come concordate in delegazione trattante annualmente 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 settore, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne.
4. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal TPO (ovvero in sua mancanza dal Segretario generale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente la posizione organizzativa dell'ambito nel quale è conferita la indennità, 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 TPO.
5. Al personale a part time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità.
6. 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 3 della legge 05/02/1992 n. 104). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.19

Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004)

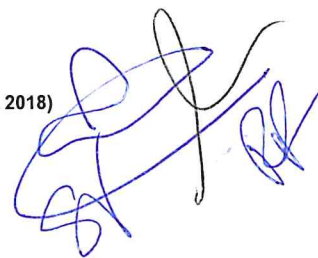
1. Le indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc... di cui all'art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004, va a compensare
 - a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. Si specifica che costituisce atto necessario all'erogazione dell'indennità per gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico l'avvenuta formale costituzione dell'URP. Il mero servizio di front-office non dà titolo all'indennità. Per quanto riguarda lo svolgimento delle funzioni di Ufficiale Giudiziario del messo, le stesse devono essere regolarmente attribuite dal competente ufficio giudiziario.
3. Le indennità di cui al presente articolo commi 1 e 2 non sono cumulabili.
4. L'indennità viene corrisposta annualmente.

15/11/2017
D. 17/11/2017

Art.20

Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 21 co.2 lett.e CCRL 2002, art. 30 co.1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006, art. 30 CCRL 2018)



1. Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004 è determinata da ogni singolo ente e va a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite al personale inquadrato nelle categorie B, C, PLA, D e PLB non rientranti tra le ordinarie competenze della categoria di inquadramento. Si intendono tali quelle responsabilità:

- a. della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro (intendendosi per tali quelli composti da almeno 3 componenti compreso il soggetto coordinatore) e/o qualifica di preposto ai sensi del DLgs 81/08 sicurezza sul lavoro attribuite a personale inquadrato in categoria B;
 - b. responsabilità di procedimento, formalizzata con specifico atto del Responsabile di Servizio-TPO, con riferimento ad iter particolarmente complessi e con esclusione delle attività di RUP ex D.Lgs. 36/2023;
2. L'indennità viene quantificata e corrisposta annualmente ai soggetti formalmente incaricati.
3. L'indennità si decurta in caso di assenza prolungata e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.

TITOLO VI

REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE

Art. 21

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 temporalmente vigenti. Sono adottati nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

Art. 22

Valutazioni

1. Le valutazioni del personale dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dal Sistema permanente adottato nell'Ente.

TITOLO VII

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23

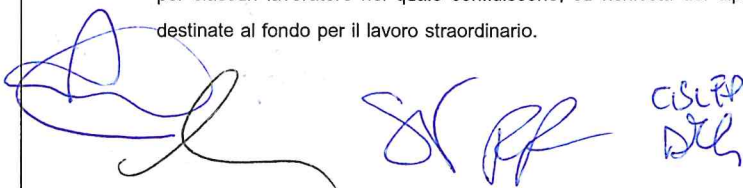
Politiche generali

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;
 - 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. 24

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'CISRP' and 'DCL' on the right.

2. Il numero di ore che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore non può essere superiore al numero di ore autorizzabili, come comunicate per iscritto dall'ufficio personale ai singoli TPO.
3. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino del dipendente.

Titolo VIII

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO E DIPOSIZIONI FINALI

Art. 25

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, 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. 27

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 delle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs 81/2008, l'Ente verifica che sia stata effettuata la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e li mette in condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 28

Ferie - Preavviso

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.
2. Le parti concordemente confermano la necessità del rispetto della disciplina dell'art. 33 CCRL del 07.12.2006, come integrato ai sensi dell'art.10 C.C.R.L. FVG 19.07.2023 ed in particolare delle disposizioni del comma 4, in materia di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di sottoscrizione del nuovo CCRL la parte datoriale si impegna a convocare il tavolo negoziale entro 60 giorni.

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 CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

CISLP
DCL



CCDI ECONOMICO 2024

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 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).

Indennità di condizioni di lavoro

L'Indennità di condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi, che si individuano come segue:

Attività disagiate euro 2,00 (elencazione attività all'art. 13 Co. 4-5 CCDIT 2024-2026).

Attività esposte a rischio euro 2,00 (elencazione attività all'art. 13 Co. 6 CCDIT 2024-2026).

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale: euro 2,00 (secondo i criteri indicati all'art. 14 CCDI 2024-2026).

Indennità per il personale associato

Categoria C/PLA: 10 € mensili

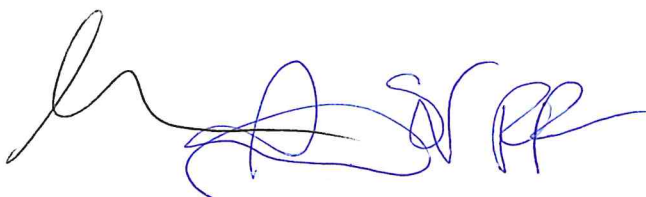
Indennità di Specifiche Responsabilità

Sono graduate tra le seguenti categorie:

- Categorie B, C, D: euro 300,00 (secondo i criteri indicati all'art. 19 CCDI 2024-2026).
- Categorie B, C, D, PLA: euro 1.000,00 (secondo i criteri indicati all'art. 20 CCDI 2024-2026).

In caso di delega parziale o di sostituto Ufficiale d'anagrafe/stato civile l'importo è ridotto al 50%.

Nuove progressioni economiche per il 2024: € 6.400



CISL FO
DUE

