



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

COMUNE DI MARTIGNACCO

19 DIC. 2023

N° 18202 CT. 4

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI MARTIGNACCO
ANNO 2023**

il giorno 18 DEL MESE DI DICEMBRE 2023, tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Martignacco , nominata con deliberazione giuntale n.177 del 9.11.2023

Costituita da:

Sandro Michelizza – Segretario Comunale – Presidente

Sandra Burba – Responsabile del Servizio Finanziario – con funzioni di assistenza al Presidente

E

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da

RSU degli enti rappresentata da

MARZOLINI Andrea

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

rappresentata da Federico FORTIN

Si conviene e stipula la pre-intesa che di seguito riportata:



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

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 - TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 7 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

Art. 8 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

TITOLO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITA'

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. 16 - PROVENTI DA SANZIONI CODICE DELLA STRADA

Art. 17 - MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art. 18 - INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 30 COMMA 2 CCRL 2004)

Art. 19 - 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

Art. 20 - REGOLAMENTI

Art. 21 - VALUTAZIONI

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

Art. 22 - POLITICHE GENERALI

Art. 23 - BANCA ORE

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

Art. 24 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Art. 25 - IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DEL LAVORO

Art. 26 - FERIE-PREAVVISO

Art. 27 - NORMA FINALE



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1

Finalità

1. La finalità del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa per definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dei Comuni.
2. Il CCDIE 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. Il CCDIE si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Martignacco.
2. Le Parti non apportano autonomamente modifiche o integrazioni 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.
3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale, le Parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del CCDI.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente al CCDI ha validità annuale sia per la parte economica che per la parte giuridica.
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 CCDI incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e, qualora non necessitino di negoziazione, sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta del presente 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 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

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

Titolo II



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

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 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 espletta 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 l'ente si impegna 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 cadenze 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



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

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.

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 (art. 9 D.Lgs. 165/2001):
 - a) Confronto;
 - b) Organismo paritetico per l'innovazione.

Titolo IV TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 7 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. 8 Progressioni Economiche

1. Per il 2023, le progressioni economiche orizzontali possono essere attribuite al personale a tempo indeterminato in modo selettivo per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi diritto.



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

- 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...)
- presenza in strutture residenziali per anziani non autosufficienti.

L'indennità di rischio è riconosciuta nella misura di € 1,50 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.

Art. 14

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Si intende determinare in 2 euro giornalieri il corrispettivo per il servizio esterno della Polizia Locale.
2. L'indennità è rapportata alle ore effettivamente rese nelle giornate di 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.
3. L'indennità viene erogata nel rispetto della seguente condizione: la prestazione lavorativa deve essere prestata per almeno due ore certificate al giorno e per almeno il 70% delle giornate lavorative mensili.
4. 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.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla certificazione del Responsabile, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.
6. 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.
7. 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.



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

Art. 16

Proventi da sanzioni Codice della strada

È facoltà dell'ente destinare i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse 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

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.



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

Art.18

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.L'importo è definito in € 300 annui lordi.
2. In caso di delega parziale o di sostituto Ufficiale d'anagrafe/stato civile l'importo è ridotto al 50%. 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.

Art.19

Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 21 c.2 lett.e CCRL 2002, art. 30 c.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 da un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di euro 2.000,00 annui 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. 36/23;
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.



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

Titolo VI REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE

Art. 20 Regolamenti

1. Tutti i regolamenti che disciplinano materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente sono aggiornati dall'Ente in base alle norme di legge temporalmente vigenti.
2. Tutti i regolamenti previsti dal CCRL e da leggi specifiche sono materia di informazione preventiva, confronto o contrattazione sindacale, secondo quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5 7 8 9 del CCRL 2019 pertanto dopo la loro approvazione vanno allegati al presente CCDI in quanto funzionali allo stesso.

Art. 21 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. 22 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. 23 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 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 trimestre successivo alla prestazione lavorativa.



COMUNE DI MARTIGNACCO

Provincia di Udine

UFFICIO RAGIONERIA

5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino del dipendente.

Titolo VIII

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO E DIPOSIZIONI FINALI

Art. 24

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. 25

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. 26

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. 27

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.

FONDO RISORSE UMANE ANNO 2023

COSTITUZIONE DEL FONDO

1 - Risorse stabili	50.396,83
2- Risorse variabili	29.056,00
3 - Lavoro straordinario	12.833,33
4 - indennità	12.325,50
5 - Incentivi funzioni tecniche	20.000,00
6 - compensi per il censimento	6.256,00
TOTALE	130.867,66

DESTINAZIONE DELLE RISORSE

a - progressioni già attribuite	32.170,00
b - nuove progressioni	5.000,00
c- produttività	42.282,83
d - Lavoro straordinario	12.833,33
e - Indennità	12.325,50
f - Incentivi funzioni tecniche	20.000,00
g - compensi per il censimento	6.256,00
TOTALE	130.867,66



