

Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale

– Area Enti Locali –



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**COMUNE DI PORCIA
05 giugno 2024**

A seguito della deliberazione dell'organo di governo del Comune di Porcia n. 70 del 02.05.2024, che autorizzano il presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale di cui alla preintesa siglata in data 20.05.2024, in conformità al contenuto delle certificazioni alla stessa preintesa formalizzate da parte degli organi di revisione in data 24 maggio 2024 e previa autorizzazione alla sottoscrizione da parte dell'organo di governo con deliberazione giunta n. 85 del 27.05.2024, il giorno 05 giugno 2024 la parte pubblica e le parti sindacali come sotto rappresentate

Delegazione trattante di parte pubblica:

PRESIDENTE: dott.ssa Paola Rover
(Segretario Comune di Porcia)

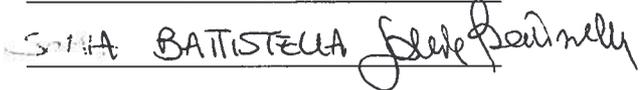


Delegazione trattante di parte sindacale:

NOME E COGNOME E FIRMA DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE

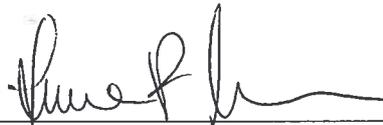
RSU COMUNE DI PORCIA





ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP



CISL FP F.V.G.



UIL -FPL



CISAL EE.LL FVG

hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo territoriale, nell'identico testo di cui alla preintesa firmata in data 20.05.2024 e riportato di seguito:

Premesse

Quanto disciplinato nel presente contratto rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016 – 2018 ed è inteso quale specificazione dei valori economici dei singoli istituti con riferimento al triennio di applicazione del presente CCDT, oltre a ripartire le risorse finanziarie disponibili del fondo di cui all'art. 45 del CCRL 2023 con riferimento all'anno 2024.

Dato atto che a mente dell'art. 45 del CCRL 2018 – Area non dirigenziale – è prevista la seguente procedura per la stipula ed esecuzione del CCDI:

- firma della preintesa;
- controllo da parte dell'organo di revisione dell'Ente – ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n.165/2001, con invio della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, recante anche le motivazioni tecnico organizzative a supporto delle scelte operate;
- deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione dell' Ente;
- sottoscrizione del contratto decentrato;
- invio in via telematica ai sensi dell'art. 37 della L.R. 18/2016 all'Ufficio Unico regionale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, del testo contrattuale con allegate la relazione tecnico finanziaria e la relazione illustrativa di cui sopra, nonché la certificazione dell'organo di revisione. Controllo da parte dell'organo di revisione unico di Comparto – ai sensi dell'art. 17 della L.R. 18/2016;
- pubblicazione del testo contrattuale nel sito web istituzionale dell'Ente ai sensi del D.Lgs n.33/2013.

Vista la determinazione adottata dal Responsabile relativa alla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2024;

Preso atto degli incontri avuti tra la parte trattante pubblica e la parte trattante sindacale nelle seguenti giornate:

martedì 14 maggio ore 10.30

parte sindacale:

CGIL – FP
CISL FP F.V.G.
UIL –FPL
CISAL EE.LL FVG
RSU Comune di Porcia

parte pubblica

Segretario dott.ssa Rover Paola

-
Richiamata la deliberazione dell'organo di governo che autorizza il Presidente della delegazione trattante territoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alle preintesa siglata in data 20.05.2024, a seguito della certificazione positiva formalizzata da parte degli organi di revisione in data 24.05.2024;

le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo territoriale

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, arranged in a loose cluster at the bottom right of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Durata
- Art. 4 Finalità
- Art. 5 Relazioni sindacali
- Art. 6 Interpretazione autentica

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 7 Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Art. 8 Destinazioni e finalità del Fondo – Criteri generali

DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

- Art. 9 Principi generali
- Art. 10 Indennità di responsabilità
- Art. 11 Indennità per specifiche professionalità
- Art. 12 Indennità per condizioni di lavoro
- Art. 13 Indennità di reperibilità
- Art. 14 Indennità di turno

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 15 Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privati
- Art. 16 Utilizzo dei proventi del codice della strada
- Art. 17 Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

ORARIO

- Art. 18 Orario di lavoro
- Art. 19 Orario di lavoro flessibile
- Art. 20 Orario di lavoro straordinario

FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 21 Destinatari e processi della formazione
- Art. 22 Lavoro agile e lavoro da remoto

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 23 Progressioni economiche orizzontali (PEO)
- Art. 24 Progressioni economiche orizzontali anno 2024
- Art. 25 Progressioni economiche orizzontali anno 2025
- Art. 26 Progressioni economiche orizzontali anno 2026
- Art. 27 Produttività

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- Art. 28 Individuazione Servizi Pubblici essenziali legge 146/1990 - contingenti di personale

NORME FINALI

- Art. 29 Norme finali

ALLEGATO A – Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2024

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il temperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma dell'organizzazione. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili dalle fonti normative:
 - D. Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto all'art. 2 comma 2, all'art. 5, all'art. 7 comma 5, all'art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45 commi 3 e 4;
 - D. Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23, commi 1 e 2 e art. 31;
 - DL 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - LR 21 aprile 2017 n. 9;
 - LR 27 luglio 2018 n. 18;
 - CCRL comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Friuli Venezia Giulia vigenti nel tempo.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDIA è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, temperandone le singole specificità.

Art. 2

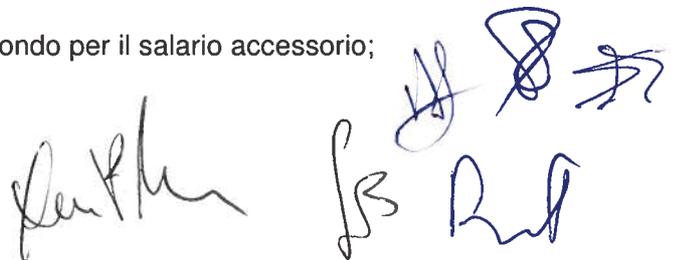
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIA), si applica a tutto il personale non dirigente, in servizio presso il Comune di Porcia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, questo ultimo con un rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc....) .
2. Per il personale comandato o distaccato, per il periodo di utilizzo presso l'altro Ente, trova applicazione il presente contratto decentrato, salvo trattamento di maggior favore derivante dalla diversa regolamentazione adottata presso l'Ente utilizzatore.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIA hanno decorrenza dal 01.01.2024, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
2. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti regionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;



- c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità economica delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
 4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCRL che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuovi accordi regionali e/o norme di legge in contrasto con il medesimo.

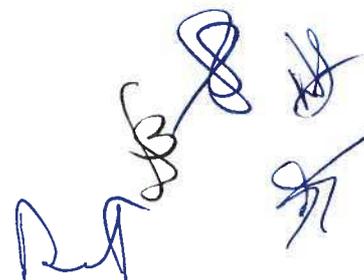
Art. 4 Finalità

Le parti, premesso che:

1. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001:
"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. (...)",
2. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001:
Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora "non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo".

convengono che:

- a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCRL e dalla normativa in materia di finanza pubblica regionale e nazionale;
- c) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa.



Art. 5
Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola in:
 - a) informazione preventiva (art. 4 del CCRL 2023)
 - b) confronto (art. 5 del CCRL 2023)
 - c) organismi paritetici di partecipazione (art. 6 del CCRL 2023).
4. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, si autorizzano le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale.

Art. 6
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDIA, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia sin dall'inizio della vigenza del CCDIA ed ha effetto sulle controversie individuali.



FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 7

Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 45 CCRL 19.07.2023)

1. Il Comune determina annualmente il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19.07.2023, nelle sue componenti di risorse stabili e di risorse variabili.
2. La determinazione annuale del Fondo è di esclusiva competenza dell'Ente e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dell'articolo sopra citato.
3. Nella costituzione del fondo trovano in ogni caso applicazione le normative riguardanti il contenimento della spesa del personale.

Art. 8

Destinazioni e finalità del Fondo – Criteri generali (art. 45 CCRL 19.07.2023)

1. Le risorse stabili sono utilizzate per finanziare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le rimanenti risorse stabili che residuano sono destinate ad incentivare la parte variabile e utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi in aggiunta a quelle previste per il medesimo anno.
3. Le risorse variabili sono destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance attesa e conseguita conseguita in termini di efficienza ed efficacia, rappresentata attraverso l'esplicitazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali intesi come obiettivi di sviluppo e target su indicatori e parametri della performance, nonché competenze e comportamenti organizzativi individuali, secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.
4. Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi di produttività e miglioramento dei servizi qualora il rapporto di lavoro abbia durata almeno pari a 6 mesi.

 8









DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 9

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCRL o nel presente CCDIA.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con decorrenza periodica, almeno annuale, a cura del responsabile del Servizio.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 10

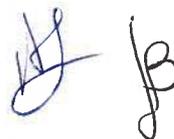
Indennità di responsabilità

(art. 21 CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/112004)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 1.8.2002, così come modificato dall'art. 30 del CCRL 26.11.2004, si configurano le posizioni di lavoro – inquadrate nelle categorie B/PLS, C/PLA e D/PLB - caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite – con atto formale - dai Responsabili T.P.O. 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 scritto ed adeguatamente motivato, assunti i necessari pareri tecnici/contabili. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione regionale.
2. Il sistema di conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'Ente ed in particolare deve tener conto:
 - a) del numero di responsabili di posizione organizzativa;
 - b) deve tendere ad un miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
 - c) deve essere chiaro e individuabile.
3. Il numero e la distribuzione delle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità vengono fissati ordinariamente entro il 31 dicembre dell'anno in corso per l'anno successivo dalla conferenza delle Posizioni Organizzative che riunisce tutti i titolari di P.O dell'Ente.



9



4. L'indennità di responsabilità in questione è frazionabile in dodicesimi e viene erogata annualmente in un'unica soluzione entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza; al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabile di coordinamento operativo** (cat. B - C - D) che comprende:
Responsabilità di coordinare e gestire in via diretta specifiche funzionalità/attività, con autonomia decisionale rapportata alla categoria di appartenenza, e che coordini in via diretta ed esclusiva un numero di dipendenti di almeno 5 unità.
Al personale viene riconosciuta un'indennità specifica pari ad euro 1.300,00 lordi annui rapportati al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni rese.
 - b) **Responsabilità strategiche** (cat. B- C -. D) che comprende:
Responsabilità di specifiche funzioni, obiettivi, progetti o procedimenti di particolare rilievo e strategici per l'Amministrazione, che si evincono dagli atti di programmazione dell'Ente.
Al personale viene riconosciuta un'indennità specifica pari ad euro 1.000,00 lordi annui rapportati al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni rese.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità; detta indennità non è cumulabile con le indennità di cui all'art.11.
7. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire a consuntivo l'indennità per assunzioni di particolari responsabilità. Ai fini della liquidazione, a consuntivo, il responsabile competente trasmette all'ufficio del personale la comunicazione di nulla osta all'erogazione a favore del dipendente interessato, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
8. Non vengono liquidate le mensilità con gg. di assenza superiori a 15 per motivazioni diverse dalle ferie, dall'infortunio sul lavoro e dalla malattia per causa di servizio o malattia professionale.
Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
9. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 o del CCRL. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 del CCRL l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art.11

Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. Al seguente personale spetta, con riferimento all'art. 21 comma 2 lett. i), del CCRL 1.8.2002, inserito dall'art. 30 del CCRL 26.11.2004, un'indennità come di seguito specificato:
 - a. Personale con delega totale delle funzioni Ufficiali di Stato Civile/Anagrafe/Ufficiale Elettorale, attribuite con atto formale, e che esercitino tutte le responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile/anagrafe/Ufficiale Elettorale:
importo annuo lordo € 300,00;

10



- b. Personale con delega parziale delle funzioni Ufficiali di Stato Civile/Anagrafe/Ufficiale Elettorale, attribuite con atto formale, e che esercitino parzialmente le responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile/Anagrafe/Ufficiale Elettorale: importo annuo lordo € 200,00;
 - c. Responsabile dei tributi, qualora la funzione non sia assolta da personale appartenente alla Cat. D con Posizione Organizzativa: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - d. Archivista informatico: per compensare compiti di responsabilità, regolarmente affidati con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - e. Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: importo annuo lordo € 300,00;
 - f. Specifiche responsabilità affidata al personale addetto ai servizi di protezione civile: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00.
2. In tutte le fattispecie indicate nel comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite dalla legge).
 3. Tale indennità è assorbita dall'indennità per particolare responsabilità eventualmente corrisposta alle condizioni di cui al precedente articolo.
 4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in unica soluzione, a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo di quello di competenza, previa comunicazione dei Responsabili di Servizio corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità, in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione e/o attribuzione.
 5. Non vengono liquidate le mensilità con gg. di assenza superiori a 15 per motivazioni diverse dalle ferie, dall'infortunio sul lavoro e dalla malattia per causa di servizio o malattia professionale.
Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
 6. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 o del CCRL. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 o del CCRL l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro

(art. 6 CCRL 15.10.2018 e art. 40 CCRL 19.07.2023)

1. L'indennità è correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro.
2. Tale indennità è erogata in base all'effettiva prestazione resa.








3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.
4. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono le seguenti attività:

a) Disagio:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.

In tal senso le condizioni di disagio individuate sono le seguenti:

- stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività di front office e/o centralino telefonico con esposizione al rapporto al pubblico (anche telefonico) e/o utenza per almeno 3 ore al giorno in modo continuato
- richiamo in servizio con urgenza, per motivi eccezionali e non programmabili, quali
 - eventi meteorologici di particolare gravità;
 - situazioni di pubblico pericolo;
 - frane stradali;
 - caduta di alberi e/o pali;
 - allarme;
 - black out;
 - semafori (interruzione alimentazione);

L'importo corrisposto è pari a **euro 1,00** per ogni giorno di effettivo servizio con assoggettamento al disagio di cui sopra, come da certificazione del rispettivo responsabile di servizio.

Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute

L'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" un'esposizione prevalente, e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità del personale.

Le attività vengono suddivise a seconda del tipo di attività in tre diverse fasce di rischio (basso, medio, alto). Il responsabile individua per ogni dipendente le giornate di effettiva esposizione al rischio e stabilisce la classe di rischio di appartenenza. La fascia di rischio non deve essere indicata per ogni giorno di esposizione, ma deve essere prevalente nel corso del mese.

Le fasce di rischio vengono così identificate:

1) RISCHIO BASSO: euro 1,00 al gg

- attività di operaio anche con movimentazione manuale di carichi limitati che comporta l'utilizzo di attrezzi e piccoli utensili

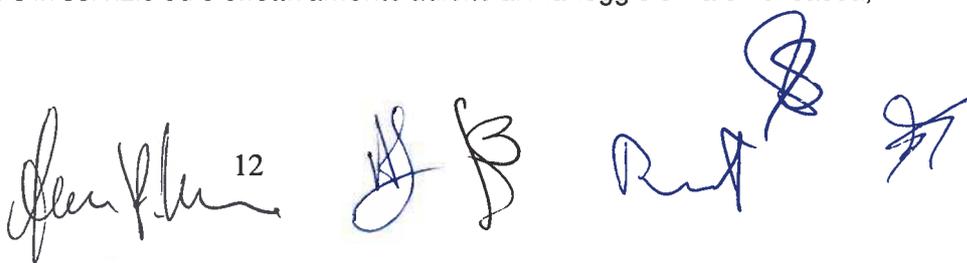
2) RISCHIO MEDIO/ALTO: euro 2,40 al gg

- attività di operaio con utilizzo di attrezzatura e macchinari di media/alta complessità (es. demolitore, trapani) e/o lavori in altezza

Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

c) Maneggio valori:

L'indennità spetta al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e individuato con provvedimento formale compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Gianfranco', followed by the number '12'. To the right of the signature are several sets of initials and a more complex signature, including what looks like 'AB', 'Rut', and another set of initials.

- Euro 1,00 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 0,0 e 3.000,01;
- Euro 1,15 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 3.000,01 e 10.000,00;
- Euro 1,30 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 10.000,01 e 50.000,00 Euro;
- Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è superiore a 50.000,00 Euro.

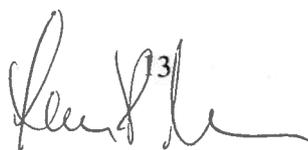
L'indennità di cui al comma 1 è attribuita anche al personale nominato sostituto dell'agente contabile, per le sole giornate di sostituzione.

La corresponsione dell'indennità di maneggio valori si effettua in un'unica soluzione annuale, in base a rendiconti presentati dai dipendenti incaricati delle operazioni di cassa e su attestazione rilasciata dal Responsabile di riferimento titolare di posizione organizzativa.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal CCRL 2023 art. 40 pari ad euro 15,00.

Art. 13
Indennità di reperibilità
(art.4 CCRL 2016-2018 e art. 39 CCRL 2023)

1. Per le aree individuate dall'Ente, per cui è richiesto il pronto intervento del personale per attività necessarie a fronteggiare particolari situazioni contingenti dovute a fatti gravi ed eccezionali, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Le fattispecie che ne giustificano l'intervento, legate a situazioni di pubblica emergenza, riguardano:
 - eventi meteorologici di particolare gravità;
 - situazioni di pubblico pericolo;
 - frane stradali;
 - caduta di alberi e/o pali;
 - allarme
 - black out;
 - semafori (interruzione alimentazione);
 - incidenti stradali.
3. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto all'art. 4 del CCRL del 15.10.2018, integrato dall'art. 39 del CCRL 19.07.2023.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Titolare di Posizione Organizzativa, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
5. Le modalità di chiamata e i soggetti abilitati a contattare il personale con criteri di rotazione, sono definiti dal competente Responsabile con specifica disposizione di servizio.





6. L'indennità di reperibilità non compete nel caso in cui durante il periodo di reperibilità il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa: in tal caso gli spetta solo il compenso per lavoro straordinario nel limite delle ore di lavoro effettivamente rese.
7. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore ciascuno.

Art. 14
Indennità di turno
(art.3 CCRL 2016-2018 e art.).

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Il servizio è regolato ed è remunerato con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
3. Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15
Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione
di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privati

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis) del D.L. 50/2017 convertito nella L. 96/2017, le ore di servizio aggiuntivo del personale del Corpo/ Servizio Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate in conformità alle previsioni del regolamento di cui al comma 4 del presente articolo.
2. È riconosciuto inoltre il trattamento di cui all'art. 5 del CCRL 15/10/2018, qualora ne ricorra la fattispecie.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 16



**Utilizzo dei proventi del codice della strada
(Art. 25 CCRL 15/10/2018)**

1. In applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada, approvato con D.Lgs. n. 285/1992, l'Ente può destinare, con delibera di giunta, una parte degli incassi derivanti dalle violazioni del codice della strada, per le seguenti finalità:
 - a) previdenza integrativa per i dipendenti del Corpo/Servizio Polizia Locale;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche notturni.
2. Qualora l'Ente intenda incentivare la previdenza integrativa, i destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) del comma 1) sono tutti gli appartenenti al Corpo/Servizio Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati 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.
4. Per le finalità di cui all'art. 1 comma b), se finanziato, sono destinatari tutti gli appartenenti al Corpo/Servizio Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
5. Qualora l'Ente intenda dar corso a progetti di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui al comma 1) lett. c), il relativo finanziamento sarà destinato agli istituti connessi all'incremento di servizio. Ai partecipanti a detti progetti è escluso l'accesso ai compensi per lavoro straordinario.
6. A decorrere dall'anno 2020, gli eventuali proventi derivanti dalle effettive riscossioni di cui all'art. 208 CdS, eccedenti quelle del precedente esercizio (ed, in quanto tali, escluse dal limite del tetto del salario accessorio, come espresso dalla Corte dei Conti Lombardia con le deliberazioni n. 334/2018 e 369/2019, e della sezione Autonomie n. 5/2019) sono destinabili al finanziamento degli eventuali progetti obiettivo di cui al comma 1 del presente articolo e/o, secondo quanto verrà stabilito in sede di accordo annuale sugli utilizzi, agli istituti contrattuali connessi all'incremento di servizio, nonché al finanziamento, ancorché parziale, dell'indennità servizio esterno P.L.. I valori sono rilevati dai dati di consuntivo riportati nel rendiconto, al netto delle spese impegnate nell'anno per il servizio di riscossione ordinaria e coattiva.

Art.17

**Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale
(Art. 26 – CCRL 15/10/2018 e art. 40 CCRL 19.07.2023)**

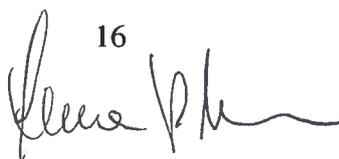
1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, integrato dall'art. 40 del CCRL 19.07.2023, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità pari a **euro 3,00** per ciascuna giornata, o frazione di giornata - ancorché non continuativa – pari o superiore al 50% dell'orario giornaliero effettivamente lavorato, di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dagli uffici.



15



3. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità sia maturato ove, nel corso del mese venga prestato in servizio esterno – indipendentemente dalla durata dello stesso – un numero di giorni almeno pari al cinquanta per cento di quelli effettivamente lavorati. Diversamente l'indennità non viene erogata per il mese di riferimento.
4. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.
5. La presente disciplina avrà decorrenza dal 01.01.2024.

16












ORARIO DI LAVORO

Art. 18

Orario di lavoro

1. Per il personale turnista e per quello che opera con un'articolazione plurisettimanale, è garantito il diritto ad un preavviso pari ad almeno 6 giorni del cambio della programmazione dei turni che riguardi periodi settimanali o plurisettimanali (sentenza 12962/2008, Cassazione Lavoro). Tale termine di preavviso è da considerarsi anche per le richieste da parte di personale di cambi turni e assenze. Sono fatte salve sporadiche ed oggettive situazioni sopravvenute oppure situazioni di urgenza, che non consentono il rispetto dei termini di cui sopra (es. richieste di assenza o cambio turno del personale per motivi urgenti e non programmabili o eventi e situazioni organizzative urgenti e non programmabili). Resta inteso che il cambio di programmazione dei turni deve essere legato a particolari ed eccezionali esigenze di servizio.
2. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
3. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come anticipazioni consensuali di prestazioni ordinarie soggette a successivo recupero compensativo, ovvero come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.

Art. 19

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità.
2. In applicazione del comma 1 viene confermata la flessibilità in entrata dell'orario di lavoro:
 - dalle ore 08.00 alle ore 08.30 (mattina)
 - dalle ore 14.00 alle ore 14.30 (pomeriggio)
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.
4. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito della stessa giornata.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

 17







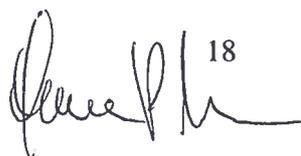


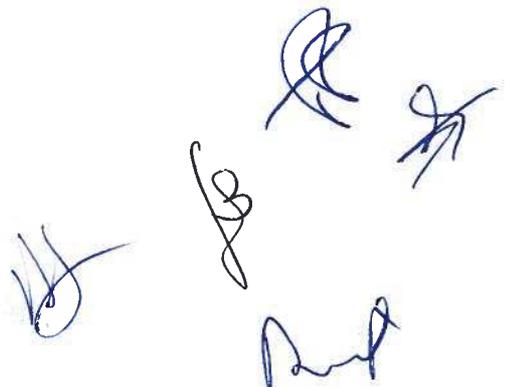


- siano affetti da patologie, inabilità o invalidità che richiedono terapie specifiche o altre motivate esigenze, che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 20 **Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU. I Responsabili T.P.O. opereranno una equilibrata ripartizione del budget di settore tra i dipendenti assegnati allo stesso.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione preventiva del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata.
Sono fatte salve le situazioni dovute alla materiale impossibilità di reperimento in termini tempestivi del soggetto titolato a dare la preventiva autorizzazione o casi analoghi.
5. E' riconosciuto in capo al singolo dipendente il diritto soggettivo di opzione, tra il pagamento o l'alternativo recupero compensativo. Il pagamento dello straordinario da parte dell'ente dovrà in ogni caso rispettare i limiti imposti dalla vigente normativa.
6. E' confermato il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario.
7. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, ecc....).

 18



FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21

Destinatari e processi della formazione

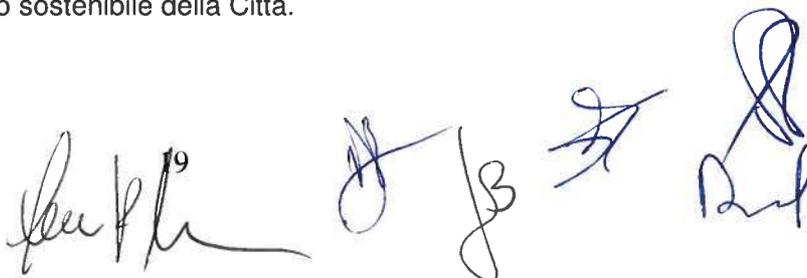
1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie dell'Ente da destinare alla formazione. I piani sono redatti sugli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi individuali dei singoli dipendenti e sono intesi come differenza tra le competenze richieste in relazione al profilo di ascrizione e quelle già maturate.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
3. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
4. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.

LAVORO AGILE E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 22

Lavoro agile e lavoro da remoto (art. 18 e art. 23 del CCRL 2023) (istituto sottoposto a confronto sindacale)

1. "Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro" (art. 18 c. 1 CCRL 19/7/2023).
2. Il lavoro agile tenderà ai seguenti obiettivi di sviluppo e promozione:
 - una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti;
 - l'orientamento ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza e nel tempo rafforzando la cultura della misurazione e valutazione della performance;
 - la tensione individuale al raggiungimento degli obiettivi;
 - le competenze manageriali e di coordinamento da parte dei responsabili;
 - la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro propri del gruppo;
 - la valorizzazione delle competenze;
 - il miglioramento del benessere organizzativo;
 - la conciliazione della vita lavorativa con la vita privata;
 - l'inclusione lavorativa dei dipendenti, soprattutto di coloro i quali versano in situazioni di disabilità;
 - la promozione e diffusione di tecnologie digitali e la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
 - la razionalizzazione delle risorse strumentali e la riprogettazione degli spazi di lavoro contribuendo altresì allo sviluppo sostenibile della Città.



3. In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del Responsabile di riferimento e del Segretario generale con riferimento ai TPO.

4. Il Comune di Porcia tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire:

- che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese;
- che non sia motivo di accumulo di lavoro arretrato;
- che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- che venga garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa nell'arco temporale della settimana, in particolar modo per i soggetti titolari di posizione organizzativa.

5. Le attività che possono essere svolte in modalità agile riguardano le posizioni per cui ricorrono le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- deve risultare possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- deve essere nella disponibilità del dipendente la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile, salvo situazioni eccezionali e nei limiti della disponibilità;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale dei servizi educativi e scolastici impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza;
- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi di front-office;
- personale assegnato a servizi che richiedono presenza per attività manutentiva

6. "Il lavoro da remoto è prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato." (art. 23 c. 1 CCRL 19/7/2023).

7. Le attività che possono essere svolte da remoto riguardano le posizioni per cui ricorrono le condizioni previste per il lavoro agile, ed in cui sono richiesti la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltre che affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro

8. Ferme restando le priorità specificatamente previste dalla legge, l'Amministrazione disciplinerà in apposito regolamento organizzativo i criteri che consentono l'accesso prioritario allo smart working o al lavoro da remoto, tenendo conto della situazione di fragilità personale e familiare del dipendente.



9. L'attuazione del lavoro agile e il lavoro da remoto non si configurano quali attività a sé stanti, ma rappresentano una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza, come illustrato nel Piano della Performance adottato.

21
See the

for the

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 23

Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere, con un compenso economico stabile, le accresciute competenze dei dipendenti, per effetto dell'esperienza professionale acquisita nel tempo e dei risultati conseguiti e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente. Proprio per questo motivo, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale rilevate dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse stabili di cui all'art. 45 del CCRL 2023 a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.
3. Con cadenza annuale le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, determinate in fase di costituzione del fondo ai sensi dell'art. 45 del CCRL 2023, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali.
4. Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento della progressione stessa.
La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni coinciderà con il 01° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le PEO.

5. Requisiti per l'accesso alla selezione

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i **dipendenti a tempo indeterminato** in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

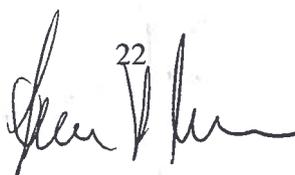
a. **un'anzianità:**

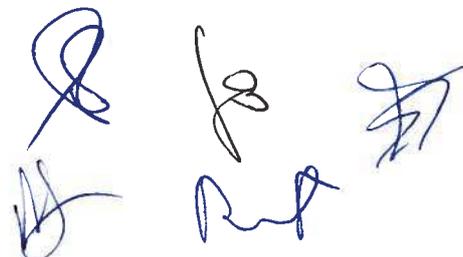
- ✓ **di almeno tre anni di servizio** svolti a tempo indeterminato, in modo continuativo ed interamente nell'ultimo periodo precedente la decorrenza della progressione;
- ✓ **nell'Ente che effettua la selezione**
- ✓ **nella medesima posizione economica.**

Ai fini del presente punto, le assenze effettuate a qualsiasi titolo sono considerati come servizio prestato, ad esclusione dei periodi di aspettativa (retribuita e non retribuita).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

- b. essere in servizio alla data della decorrenza iniziale della progressione per cui si concorre;
- c. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non **definitive** (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.

22




- d. avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore all'**80%** della valutazione massima conseguibile.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avviene automaticamente, d'ufficio, sulla base della documentazione esistente agli atti.

6. Per il personale in comando o distacco, che opera in convenzione fra enti, in uffici comuni o in altre forme similari di gestione condivisa del dipendente tra enti diversi, la valutazione è effettuata dal responsabile del settore presso l'ente utilizzatore, sulla base della stessa scheda di valutazione utilizzata per il resto del personale dell'ente da cui giuridicamente presta servizio.

7. Per il personale che, a seguito di procedure di mobilità interna, abbia più di una scheda di valutazione, concorrerà alla procedura collegata alle progressioni economiche con la media ponderata delle valutazioni ricevute dai singoli Responsabili.

(A titolo semplificativo:

Valutazione responsabile 1 = 380 punti per giorni 243

Valutazione responsabile 2 = 270 punti per giorni 122

$$100 : x = 365 : 243$$

$$X = 66,57\%$$

$$66,57\% \text{ di } 380 \text{ punti} = 252,97 \text{ punti}$$

$$100 : x = 365 : 122$$

$$X = 33,42\%$$

$$33,42\% \text{ di } 270 \text{ punti} = 90,23 \text{ punti}$$

$$252,97 + 90,23 = 343,20 \text{ punteggio con cui il dipendente concorre per le progressioni)}$$

8.. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo quanto disposto dall'art. 33 del CCRL del 26.11.2004.

9. Esiti della selezione e graduatoria

9.1. Al termine del procedimento di valutazione, viene redatta una graduatoria fra i dipendenti che hanno avuto accesso alla selezione in quanto in possesso dei requisiti di cui al punto 5, con attribuzione del punteggio acquisito.

9.2. Le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti in fase di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede in uso per la valutazione della performance individuale nell'anno precedente la selezione. In caso di impossibilità di valutazione dovuta ad assenza di servizio, si provvede all'utilizzo della valutazione effettuata relativamente all'ultimo anno utile del biennio immediatamente precedente.

9.3. Le graduatorie vengono approvate con provvedimento del Responsabile e, una volta pubblicate all'albo, diventano definitive ed efficaci se entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni che comunque dovranno essere definiti entro il termine perentorio del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Avranno titolo all'attribuzione della PEO i dipendenti che hanno conseguito nella relativa graduatoria il valore più alto, con scorrimento sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili destinate con CCDIA alle PEO.

10. La somma destinata alle PEO viene ripartita tra le categorie professioni così identificate:

- A e B

 23









- C/PLA
- D/PLB

sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con la seguente ponderazione per categoria:

categoria	Parametro
A - B	1,0
C- PLA	1,2
D- PLB	2,9

11. E' facoltà degli Enti, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente oppure graduatorie per Servizi/Uffici utilizzando il sistema di parametrizzazione sopra indicato. In alternativa gli Enti possono finalizzare la selezione solo ad alcune categorie professionali.

12. Nell'ipotesi di parità di punteggio, con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito per incapienza della spesa, si terranno in considerazione nel seguente ordine consequenziale:

- 1) maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nella scheda dell'anno precedente;
- 2) minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- 3) maggior anzianità di servizio
- 4) età anagrafica più alta .

Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove PEO.

Art. 24

Progressioni economiche orizzontali anno 2024

1. Nell'anno 2024 si prevede la realizzazione delle selezioni per la progressione orizzontale che investono tutte le categorie di inquadramento del personale, per una spesa complessiva pari ad euro 25.800,00, nonché nel rispetto del limite previsto all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 come declinato dal MEF - Ragioneria Generale dello Stato nella circolare relativa al conto annuale.

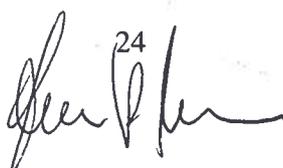
2. L'attribuzione delle nuove posizioni economiche e la corresponsione del relativo compenso trovano decorrenza dal 1° gennaio 2024.

3. Per la realizzazione delle selezioni 2024 sono utilizzati i criteri indicati all'art. 23 del presente contratto collettivo decentrato, sulla base di graduatorie distinte per categorie A e B, C/PLA, D/PLB.

4. Stabilito il numero massimo degli aventi diritto al passaggio e ripartito lo stesso tra le categorie professionali A e B- C/PLA – D/PLB, la nuova progressione economica verrà attribuita al 50% degli aventi diritto di ogni singola categoria professione (esempio: n. complessivo aventi diritto cat. C pari a 20, potrà progredire al massimo n.10 dipendenti per questa categoria) con arrotondamento per difetto.

5. Limitatamente alla cat. D/PLB, una volta definita la graduatoria di categoria degli aventi diritto, la progressione sarà attribuita in percentuale agli aventi diritto suddivisi in:

- **Area Amministrativa:** Servizio Affari generali Risorse Umane Innovazione, Servizio C.U.C e ICT, Servizio Finanziario; Servizio Entrate comunali, Servizi alla Persona,

24







Servizio Cultura Educazione Turismo, Polizia Locale, (si veda situazione organizzativa al 31.12.2023): 80% delle posizioni da attribuire;

- **Area Tecnica:** Servizio Urbanistica Edilizia Privata Ambiente Commercio, Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Patrimonio:20% delle posizioni da attribuire.

6. Sono **esclusi** dalla procedura di cui al presente articolo (PEO anno 2024):

- i dipendenti che hanno goduto della progressione economica con decorrenza 01.01.2021
- i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato successivamente al 31.12.2020 (contratto con decorrenza dal 1.1.2021)

Art. 25

Progressioni economiche orizzontali anno 2025

1. Nell'anno 2025 si prevede la realizzazione delle selezioni per la progressione orizzontale che investono tutte le categorie di inquadramento del personale, per una spesa complessiva pari ad euro 25.800,00, nonché nel rispetto del limite previsto all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 come declinato dal MEF - Ragioneria Generale dello Stato nella circolare relativa al conto annuale.

2. L'attribuzione delle nuove posizioni economiche e la corresponsione del relativo compenso trovano decorrenza dal 1° gennaio 2025.

3. Per la realizzazione delle selezioni 2025 sono utilizzati i criteri indicati all'art. 23 del presente contratto collettivo decentrato, sulla base di graduatorie distinte per categorie A e B, C/PLA, D/PLB.

4. Stabilito il numero massimo degli aventi diritto al passaggio e ripartito lo stesso tra le categorie professionali A e B- C/PLA – D/PLB, la nuova progressione economica verrà attribuita al 50% degli aventi diritto di ogni singola categoria professione (esempio: n. complessivo aventi diritto cat. C pari a 20, potrà progredire al massimo n.10 dipendenti per questa categoria) con arrotondamento per eccesso con riferimento a tutte le categorie professionali.

5. Limitatamente alla cat. D/PLB, una volta definita la graduatoria di categoria degli aventi diritto, la progressione sarà attribuita in percentuale agli aventi diritto suddivisi in:

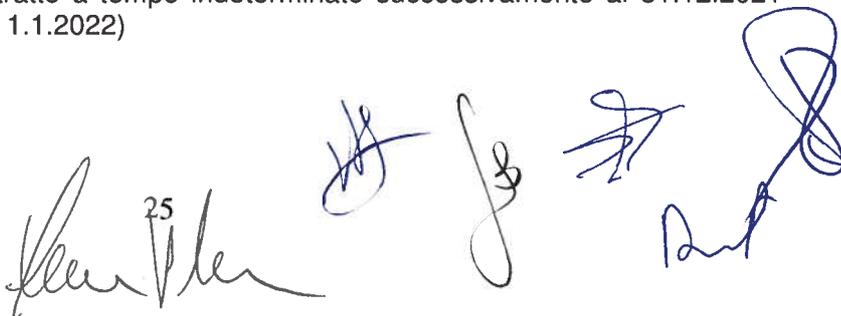
- **Area Amministrativa:** Servizio Affari generali Risorse Umane Innovazione, Servizio C.U.C e ICT, Servizio Finanziario; Servizio Entrate comunali, Servizi alla Persona, Servizio Cultura Educazione Turismo, Polizia Locale, (si veda situazione organizzativa al 31.12.2023): 80% delle posizioni da attribuire;
- **Area Tecnica:** Servizio Urbanistica Edilizia Privata Ambiente Commercio, Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Patrimonio:20% delle posizioni da attribuire.

6. Le progressioni previste nel presente articolo sono subordinate alla verifica e conformità e conseguente applicazione della normativa di riferimento sia nazionale che regionale vigente al 01.01.2025.

7. Sono **esclusi** dalla procedura di cui al presente articolo (PEO anno 2025):

- i dipendenti che hanno goduto della progressione economica con decorrenza 01.01.2024
- i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato successivamente al 31.12.2021 (contratto con decorrenza dal 1.1.2022)

25



Art. 26

Progressioni economiche orizzontali anno 2026

1. Nell'anno 2025 si prevede la realizzazione delle selezioni per la progressione orizzontale che investono tutte le categorie di inquadramento del personale, per una spesa complessiva pari ad euro 25.800,00, nonché nel rispetto del limite previsto all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 come declinato dal MEF - Ragioneria Generale dello Stato nella circolare relativa al conto annuale.

2. L'attribuzione delle nuove posizioni economiche e la corresponsione del relativo compenso trovano decorrenza dal 1° gennaio 2026.

3. Per la realizzazione delle selezioni 2026 sono utilizzati i criteri indicati all'art. 23 del presente contratto collettivo decentrato, sulla base di graduatorie distinte per categorie A e B, C/PLA, D/PLB.

4. Stabilito il numero massimo degli aventi diritto al passaggio e ripartito lo stesso tra le categorie professionali A e B- C/PLA – D/PLB, la nuova progressione economica verrà attribuita al 50% degli aventi diritto di ogni singola categoria professione (esempio: n. complessivo aventi diritto cat. C pari a 20, potrà progredire al massimo n.10 dipendenti per questa categoria) con arrotondamento per eccesso con riferimento a tutte le categorie professionali.

5. Limitatamente alla cat. D/PLB, una volta definita la graduatoria di categoria degli aventi diritto, la progressione sarà attribuita in percentuale agli aventi diritto suddivisi in:

- **Area Amministrativa:** Servizio Affari generali Risorse Umane Innovazione, Servizio C.U.C e ICT, Servizio Finanziario; Servizio Entrate comunali, Servizi alla Persona, Servizio Cultura Educazione Turismo, Polizia Locale, (si veda situazione organizzativa al 31.12.2023): 80% delle posizioni da attribuire;
- **Area Tecnica:** Servizio Urbanistica Edilizia Privata Ambiente Commercio, Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Patrimonio:20% delle posizioni da attribuire.

6. Le progressioni previste nel presente articolo sono subordinate alla verifica e conformità e conseguente applicazione della normativa di riferimento sia nazionale che regionale vigente al 01.01.2026.

7. Sono **esclusi** dalla procedura di cui al presente articolo (PEO anno 2026):

- i dipendenti che hanno goduto della progressione economica con decorrenza 01.01.2024 e con decorrenza 01.01.2025
- i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato successivamente al 31.12.2022 (contratto con decorrenza dal 1.1.2023)

Art. 27

Produttività

1. Le risorse variabili del fondo costituito ai sensi dell'art. 45 del CCRL del 19.07.2023, sono destinate all'incentivazione della produttività e delle buone pratiche volte al miglioramento dei servizi, sulla base della valutazione dei dipendenti effettuata nell'ambito delle procedure previste nell'Ente.

2. Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "Produttività"

Definite le risorse complessive da destinare alla produttività, le stesse sono assegnate alle singole aree dell'Ente per essere gestite dai rispettivi T.P.O. che sono esclusi dal calcolo.

Le risorse da assegnare ad ogni responsabile di struttura sono così determinate:

26



a) Il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG / Piano delle Performance al T.P.O. responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:

- Categoria A con coefficiente 1,00
- Categoria B con coefficiente 1,23
- Categoria C-PLA con coefficiente 1,35
- Categoria D-PLB-PLC con coefficiente 1,50

Nel determinare il coefficiente in funzione di ciascuna categoria, per il personale a part-time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

b) La quota di fondo determina la quota di budget iniziale del medesimo centro di costo. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale inserito in ciascuna struttura in proporzione al periodo di permanenza nella stessa.

c) Costituiscono elementi per la definizione della quota da assegnare ad ogni singolo centro di costo, oltre alla categoria di appartenenza, anche l'assunzione o la cessazione in corso d'anno espresse in dodicesimi e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso da assegnare alla struttura/centro di costo.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non vengono distribuite.

3. Criteri per la ripartizione della quota individuale

All'inizio del periodo di valutazione, i responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi e i fattori di valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali, verranno comunicati dai propri collaboratori preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti.

Alla conclusione dell'anno, il dipendente titolare di posizione organizzativa nell'Ente, acquisito il valore del grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvedono alla compilazione della scheda di valutazione individuale.

Il budget inizialmente assegnato alla struttura e ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:

- Categoria A con coefficiente 1,00
- Categoria B con coefficiente 1,23
- Categoria C-PLA con coefficiente 1,35
- Categoria D-PLB-PLC con coefficiente 1,50

La liquidazione della "produttività" avverrà in dodicesimi, tenendo conto della effettiva presenza in servizio.

Per il personale a tempo parziale la quota individuale di produttività sarà proporzionalmente ridotta in base alla percentuale di orario effettuato.

27



Per il personale che a causa di assunzione, cessazione, trasferimento per mobilità o altro motivo, abbia effettuato un periodo di servizio inferiore all'anno, la quota individuale sarà riproporzionata in base alla effettiva presenza, a prescindere dagli effetti che la minore presenza in servizio nell'anno possa aver determinato nella valutazione da parte del responsabile.

In modo analogo, nel calcolo per l'attribuzione della quota individuale verrà considerato il periodo di assenza non retribuito con conservazione del posto del lavoro, a prescindere dagli effetti che la minore presenza in servizio nell'anno possa aver determinato nella valutazione da parte del responsabile

Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza secondo quanto disciplinato dal vigente sistema di valutazione oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di sei mesi o il cui rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a sei mesi.

In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso settore.

La liquidazione della produttività collettiva al personale dovrà essere pagata preventivamente o al massimo contestualmente alla liquidazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e per i dirigenti.

4. Principi e specificazioni in materia di sistemi incentivanti la produttività

Le parti concordano sul fatto che il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, tendenti a evitare l'appiattimento retributivo;
- Le risorse, secondo il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- La prestazione individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- Il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- La condivisione, nel rispetto di ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- 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.

Costituiscono elementi per il calcolo e l'attribuzione della quota individuale di produttività:

- Le risultanze del sistema di valutazione (punteggio attribuito sulla scheda di valutazione dal T.P.O.);
- La categoria di appartenenza (in base ai coefficienti di correzione di cui sopra);
- L'eventuale rapporto a tempo parziale (calcolato come rapporto con denominatore 36);
- L'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno (calcolato in dodicesimi con arrotondamento a mese superiore o inferiore a seconda che si tratti di frazione maggiore o minore di 15 giorni).

Nei conteggi di cui al punto precedente **non** sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- I giorni non lavorativi (sabato, domenica altre festività) purché non ricompresi in più ampi periodi di assenza di altra tipologia (ad es. malattia.);
- Ferie;

28



- Festività soppresse anche frazionate;
- Permesso per matrimonio;
- Permessi per nascita di figli;
- Permessi per lutto;
- Permessi per donazione di sangue;
- Permesso per citazione in Tribunale;
- Maternità anticipata;
- Assenze dovute a congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- Permessi Legge 104
- Terapie salvavita fino a un massimo di quattro mesi;
- Infortunio sul lavoro fino a un massimo di quattro mesi;
- Riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;

29
[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signatures]

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 28

Individuazione Servizi Pubblici essenziali 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 ed assemblee sindacali (art. 4 comma 7 del CCRL prerogative sindacali dd 15.10.2018) 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, con la massima celerità e ove possibile su base volontaria o a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentano, 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, comunicandolo – cinque gironi 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 diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. 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.

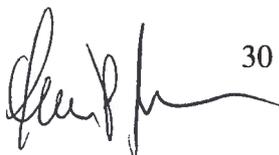
3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto
- dal 23 dicembre al 7 gennaio
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti
- 5 giorno prima e 5 dopo le consultazioni elettorali

4. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.

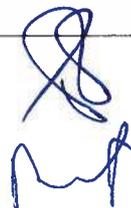
5. In applicazione dei commi precedenti, il personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuata come segue:

SERVIZIO	NUMERO ADDETTI
Stato civile - Raccoglimento denunce di nascita e di morte	1
Servizio elettorale in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione delle comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1
Polizia locale: - attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica - attività della centrale operativa - vigilanza della casa municipale	4-2 per turno
Servizi cimiteriali (ove presenti)	1
Servizi del personale - erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce	1
Servizi educativi - attività educativa, assistenza e vigilanza dei bambini	Contingente valutato di volta in volta sia per il personale educativo(in base al rapporto numerico educatore/ bambino) che per il personale con profilo ausiliario

 30









6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario
7. In caso di assemblee sindacali, in applicazione all'art. 4 del CCRL prerogative sindacali dd. 15.10.2018, andranno garantiti i medesimi servizi essenziali ma con modalità stabilite di volta in volta da ciascun Responsabile, sulla base della durata oraria delle assemblee.
8. In caso di assemblee sindacali, in applicazione all'art. 5 del CCRL prerogative sindacali dd. 15.10.2018, qualora il servizio non venga sospeso, andranno garantiti i medesimi servizi essenziali ma con modalità stabilite di volta in volta dal Responsabile di riferimento, sulla base della durata oraria delle assemblee
9. Il personale assegnato a servizi che vengano interrotti per effetto di specifica ordinanza a causa di eventi atmosferici eccezionali o dovuti alla sicurezza, e che non possa essere temporaneamente adibito a attività diverse all'interno dell'ente (nel rispetto del principio di equivalenza delle mansioni), può richiedere, in alternativa alla riduzione economica per la/e giornata/e di mancato lavoro, la riconduzione dell'assenza a diverso giustificativo personale.

NORME FINALI

Art. 29 Norme finali

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL
2. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 c.1 del D.Lgs n.165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDIA.
3. Copia del presente CCDIA verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

Le parti, a conclusione della riunione, definiscono le modalità di riparto delle risorse del fondo ex art. 45 CCRL 19.07.2023 con riferimento **anno 2024** come da allegato TABELLA A)

31



Per la **delegazione trattante di parte pubblica:**

PRESIDENTE: dott.ssa Paola Rover
(Segretario Comune di Porcia)



Per la **delegazione trattante di parte sindacale:**

NOME E COGNOME E FIRMA DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE

RSU COMUNE DI PORCIA

ROSSET IUAN 
SONIA BATTISTEUA 

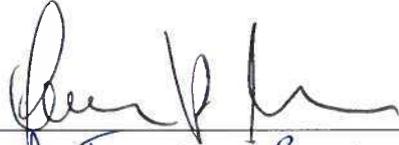
ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP

CISL FP F.V.G.

UIL -FPL

CISAL EE.LL FVG







COMUNE DI PORCIA - ANNO 2024

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 45 CCRL 2023)

<u>Costituzione</u>	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio 31.12.2016	126.639,00
RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam al 31.12.2021	15.137,33
RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam	812,24
Incrementi stabili organico rispetto 31.12.2016	0,00
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	142.588,57
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio al 31.12.2020	56.160,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)	88.600,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	144.760,00
TOTALE €	287.348,57

<u>Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO</u>	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (previsione)	65.000,00
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
Nuove progressioni decorrenza 01.01.2024	25.800,00
Nuove progressioni decorrenza 01.01.2025	25.800,00
Nuove progressioni decorrenza 01.01.2026	25.800,00
	142.400,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	88.600,00
Performance	56.160,00
Resti destinazioni stabili (previsione)	188,57
	144.948,57
TOTALE €	287.348,57

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 45 c.10 CCRL 2023)

	2024
Indennità di turno	20.000,00 €
Indennità di reperibilità	11.000,00 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - risposo compensativo	1.500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	1.810,00 €
Indennità di condizione di lavoro	5.000,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	10.300,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CC	11.000,00 €
Indennità di staff	800,00 €
Indennità particolare responsabilità	2.600,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	3.000,00 €
Indennità servizio esterno polizia locale	4.000,00 €
Totale salario accessorio	71.010,00 €
LAVORO STRAORDINARIO	15.234,47
Totale risorse	86.244,47
LAVORO STRAORDINARIO ELETTORALE DI CUI :	15.996,80 €
1) AMMINISTRATIVE A CARICO DEL COMUNE DI PORCIA	7.998,40 €
2) EUROPEE A CARICO DEL MINISTERO INTERNO	7.998,40 €

