



COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA

(TRIESTE – TRST)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2022-2024

Premesso che:

In data 16 settembre 2022 è stata siglata tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali CGIL-FP, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST) e UGL AUTONOMIE la preintesa relativa all'accordo in oggetto, nell'allegato testo composto da n. 29 articoli;

Acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione sulla compatibilità degli oneri contrattuali della ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dalla applicazione delle norme di legge e di contratto, espresso dal revisore unico in data 23/09/2022 ai sensi dell'art. 6, comma 5, del CCRL 07/12/2006;

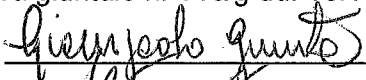
A seguito della deliberazione giunta n. 127 dd. 06/10/2022 di autorizzazione della Giunta comunale alla stipula definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2022-2024;

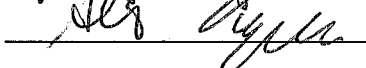
Il giorno **20 ottobre 2022** alle ore 9.00 presso la sede del Comune di San Dorligo della Valle – Dolina, ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la Delegazione di parte pubblica (ex delibera giunta n. 146/g dd. 13.11.2018)

Dott. Giampaolo Giunta

Avv. Aleš Kapun







Per la Rappresentanza sindacale unitaria del Comune di S. Dorligo della Valle-Dolina

Sig. Alessandro Žagar

Sig. Sandor Bukavec





Per le organizzazioni sindacali territoriali

CGIL-FP

Sig.ra Serena Miniussi

CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST)

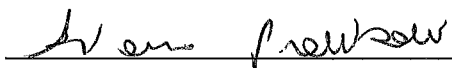
Sig. Arianna Pravisani


UGL AUTONOMIE

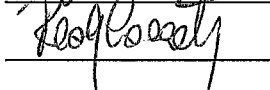
Sig. Ottorino Marchianò

Sig.ra Paola Cecada









Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato CCDI 2022-2024.

INDICE

TITOLO I

Principi generali

Art. 1 – Campo di applicazione	3
Art. 2 – Decorrenza e durata	3
Art. 3 – Procedure per la sottoscrizione degli accordi sull'utilizzo dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività	3

TITOLO II

Relazioni sindacali

Art. 4 – Relazioni sindacali	4
Art. 5 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie	4
Art. 6 – Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo	4
Art. 7 – Delegazioni trattanti	4
Art. 8 – Modalità di convocazione delle parti sindacali e datoriali	5
Art. 9 – Modalità di convocazione delle Delegazioni Trattanti. Modalità di comunicazione	5
Art. 10 – Validità delle sedute e delle sottoscrizioni	6
Art. 11 – Nomina RLS aziendali	6

TITOLO III

Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie

Art. 12 – Destinazione del Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività	6
--	---




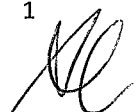



TITOLO IV

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 13 – Criteri generali	7
Art. 14 – Sistema permanente di valutazione della performance individuale	8
Art. 15 – Riesame della valutazione	8

TITOLO V

Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

Art. 16 – Beneficiari e criteri per l'attribuzione	9
Art. 17 – Modalità di attribuzione	10

TITOLO VI

Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali

Art. 18 – Criteri generali	11
Art. 19 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo ex art. 5 CCRL 15.10.2018	11
Art. 20 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro	11
Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità	13
Art. 22 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale	13

TITOLO VII

Politiche generali sull'orario di lavoro

Art. 23 – Politiche generali	14
Art. 24 – Lavoro straordinario	14

TITOLO VIII

Patrocinio legale

Art. 25 – Patrocinio legale	15
-----------------------------	----

TITOLO IX

Formazione e aggiornamento

Art. 26 – Formazione e aggiornamento	15
--------------------------------------	----

TITOLO X

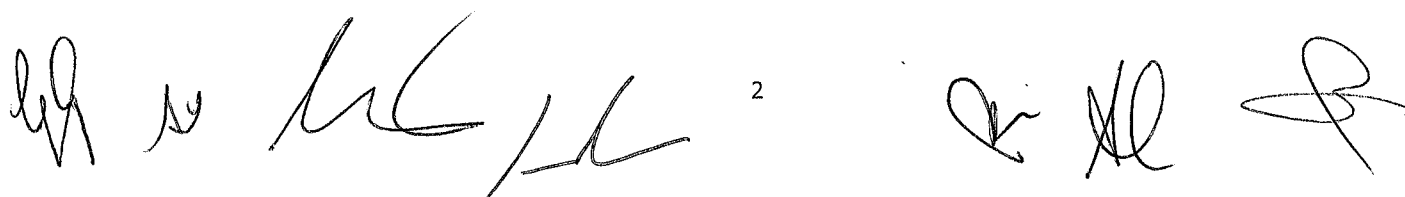
Disposizioni particolari

Art. 27 – Buoni pasto	16
-----------------------	----

TITOLO XI

Norme finali e transitorie

Art. 28 – Interpretazione autentica	16
Art. 29 – Norma finale	17

 2

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCDIA (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale), si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dal Comune di San Dorligo della Valle – Občina Dolina, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione.

Art. 2


Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2022 – 2024, si rinnova tacitamente al termine del triennio qualora non sia data disdetta da una delle parti firmatarie. Gli effetti economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo hanno validità per il 2022 e vanno rinnovati annualmente.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data di approvazione e firma definitiva del CCDIA dalle parti (fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli del presente contratto).
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIA incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

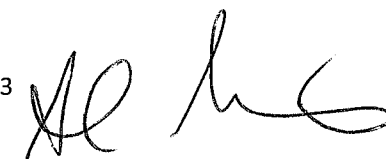
Art. 3

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

1. Entro il mese di marzo di ogni anno l'Ente invia alla RSU e alle OO.SS. territoriali rappresentative e firmatarie del CCRL la determinazione di costituzione del Fondo e la proposta datoriale di ripartizione del fondo stesso, in applicazione dei criteri del presente CCDIA e dell'articolo 33 del CCRL 15/10/2018.



3



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, il Comune autorizza la propria RSU:
 - a) all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alla stessa di ricevere e trasmettere messaggi e documentazione, e ciò anche mediante l'utilizzo dei p.c. comunali già in dotazione;
 - b) all'uso di un idoneo spazio, accessibile a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS. sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro così come disciplinato dall'art. 6 del Contratto – Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale dd. 15/10/2018.
3. Per quanto non previsto dal presente documento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

Art. 5 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie




1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, così come previsto nell'art. 38 del CCRL 15/10/2018 che si richiama integralmente.

Art. 6 Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo

1. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo avviene secondo quanto previsto dall'art. 39 del CCRL 15/10/2018 e dall'art. 37 della LR 18/2016 che si richiamano integralmente.
2. Per quanto non disciplinato dai suddetti articoli si rinvia al D.Lgs. 165/2001.

Art. 7 Delegazioni Trattanti

1. La delegazione di parte datoriale è disciplinata dall'art. 38, comma 3 del CCRL 15/10/2018.



2. La delegazione di parte sindacale è composta ai sensi dell'art. 38, comma 2 del CCRL 2018 e potrà, di volta in volta, essere integrata dalla RSU e dai componenti accreditati da ciascuna Organizzazione Sindacale rappresentativa. Ai fini di una corretta negoziazione, le OO.SS. territoriali rappresentative comunicano per iscritto l'accredito delle persone autorizzate a contrattare e sottoscrivere gli accordi, indicando il recapito presso il quale poterle contattare e specificando, qualora i soggetti autorizzati fossero più d'uno, la necessità di firme congiunte o disgiunte.

Art. 8

Modalità di convocazione delle parti sindacali e datoriali

1. Qualora le parti sindacali ravvisino la necessità di avere un incontro sulle materie oggetto di confronto e contrattazione decentrata, le stesse invieranno una richiesta sottoscritta da almeno la maggioranza semplice dei componenti della RSU o dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative al Servizio Risorse Umane, se si tratta di argomento di carattere generale; in caso di argomento specifico, interessante direttamente un singolo dipendente, la richiesta potrà pervenire oltre che da un terzo dei componenti della RSU anche singolarmente da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative. Il Servizio Risorse Umane provvederà a convocare, via e-mail, la riunione entro i cinque giorni lavorativi successivi al ricevimento della richiesta.

Art. 9

Modalità di convocazione delle Delegazioni trattanti.

Modalità di comunicazione

1. Il Presidente della delegazione trattante della parte datoriale od il suo sostituto, nei casi di contrattazione collettiva decentrata integrativa e/o confronto, convoca, via e-mail, la parte sindacale (RSU e OO.SS. territoriali rappresentative), con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi liberi.
2. Qualora la parte sindacale ravvisi la necessità di avere un incontro sulle materie per le quali è prevista la contrattazione integrativa decentrata, la stessa invierà una richiesta scritta, sottoscritta da almeno la maggioranza semplice dei componenti la RSU o dalla maggioranza percentuale qualificata (50%+1) delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, al Presidente della delegazione trattante della parte datoriale od al suo sostituto, allegando la relativa piattaforma contrattuale. Il Presidente od il suo sostituto provvederà a convocare, via e-mail, la riunione entro i cinque giorni lavorativi liberi successivi al ricevimento della richiesta.
3. Le comunicazioni tra le parti saranno trasmesse in via telematica, di norma dal Servizio Risorse Umane. Questo Ufficio funge da relazione tra le parti datoriale e sindacale, riceve formalmente tutte le comunicazioni via posta cartacea o e-mail, comprese quelle di indizione di assemblee, disdette ed iscrizioni ai sindacati.
4. Solo in caso di mancato funzionamento della posta elettronica e qualora fosse indifferibile la comunicazione si provvederà alla trasmissione in forma cartacea.
5. Le convocazioni e la documentazione inviate ai sensi del presente articolo si intendono ricevute il giorno della trasmissione via e-mail; per le forme di comunicazione alternative di cui al comma precedente farà fede la data di protocollo dell'Ente.

Art. 10

Validità delle sedute e delle sottoscrizioni

1. Per l'avvio delle sessioni negoziali è necessaria la presenza della maggioranza semplice dei componenti la RSU (corrispondente alla metà dei componenti, calcolata per difetto, più uno).
2. Le preintese sono valide con la sottoscrizione da parte di almeno la maggioranza semplice dei componenti la RSU, calcolata come al comma 1 del presente articolo, che potrà avvenire entro e non oltre i due giorni successivi (festivi esclusi) dalla data riportata nel documento della preintesa, per adesione dei componenti la RSU o dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali rappresentative.
3. Qualora detto termine trascorra infruttuosamente, l'accordo si intenderà come non raggiunto.
4. Per quanto attiene alla sottoscrizione delle OO.SS. territoriali rappresentative, ci si atterrà al principio del massimo consenso possibile.
5. La stessa modalità si applica per la sottoscrizione definitiva dei contratti decentrati.

Art. 11

Nomina RLS aziendali

1. Le parti convengono che gli RLS aziendali siano in numero di 1 unità così come previsto dal D.Lgs. 81/2008.

TITOLO III

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 12

Destinazione del Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 come annualmente determinato, per l'anno 2022 con determinazione n. 218 dd. 07/03/2022, viene ripartito seguendo i criteri qui di seguito elencati per il personale a tempo indeterminato:
 - a) **PROGRESSIONI ORIZZONTALI:** annualmente in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata, in base alle risorse stabili disponibili, una quota per finanziare nuove progressioni orizzontali con le modalità previste nel presente contratto. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; eventuali quote residuali confluiscono sul fondo per la performance;
 - b) **PERFORMANCE:** le risorse per il finanziamento della performance sono destinate per compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, in relazione alle

competenze dimostrate, ai comportamenti professionali e organizzativi, agli obiettivi strategici e individuali. I compensi sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e alle attività/funzioni svolte.

2. Per le finalità di cui al comma 1 lett. b) è destinata tutta la quota residuale, sia essa stabile, qualora tale ammontare non venga destinato interamente per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, o variabile, così come determinate dall'art 32 del CCRL 15/10/2018 e s.m.i., al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e dopo il finanziamento delle progressioni orizzontali.

TITOLO IV

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 13

Criteria generali

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 90 (novanta) giorni. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente contratto purché titolari di un contratto di lavoro di durata pari almeno a 6 mesi continuativi nell'anno di riferimento.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno concorrono ai premi relativi alla performance organizzativa ed individuale in misura proporzionale al periodo lavorato. In presenza di rapporti di lavoro part time i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, legando la performance individuale dei dipendenti alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (area) misurata dal raggiungimento degli obiettivi assegnati alla stessa con il PEG/PRO per l'anno di riferimento.
5. I premi sono distribuiti sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale, in applicazione del sistema permanente di valutazione vigente, misurando in tal modo l'apporto individuale al risultato della struttura organizzativa di appartenenza.
6. L'ammontare complessivo delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa ai premi legati alla performance viene a tal fine ripartito in modo proporzionale, in base al personale assegnato e rispettive categorie di appartenenza, alle articolazioni della struttura organizzativa comunale (aree). L'importo complessivo da distribuire ai dipendenti delle rispettive aree di appartenenza, in modo diversificato in applicazione del vigente sistema permanente di valutazione, è determinato applicando al budget della struttura il punteggio percentuale conseguito dal responsabile TPO nella voce corrispondente alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi.



7



7. La valutazione avviene annualmente a consuntivo entro il primo trimestre dell'anno successivo, in presenza di periodi lavorati nell'anno pari ad almeno 90 (novanta) giorni effettivi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. La valutazione compete al responsabile TPO della struttura in cui il valutato presta servizio. I dipendenti che nel corso dell'anno hanno cambiato struttura, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato in una struttura per periodi inferiori a tre mesi; in tal caso avranno una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
8. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua pari o superiore a 90 (novanta) giorni, l'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta e alla qualità degli obiettivi conseguiti e verificati. Il premio correlato alla performance individuale tiene conto dell'effettiva partecipazione alla loro realizzazione.
9. I premi correlati alla performance verranno liquidati entro il mese di giugno dell'anno successivo o entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione, se successivamente approvato.

Art. 14

Sistema permanente di valutazione della performance individuale

1. Il sistema permanente di valutazione del personale del Comune di San Dorligo della Valle – Občina Dolina, adottato con D.G. n. 9/g dd. 21/01/2008, è volto alla valutazione dell'apporto individuale di ciascun dipendente, tramite la valutazione degli elementi rilevanti ai fini della misurazione della performance, al conseguimento di obiettivi individuali e/o di gruppo.
2. Il sistema permanente di valutazione prende in esame i seguenti elementi/fattori per la valutazione della performance individuale:
 - a) professionalità: evidenzia l'abilità e precisione nello svolgimento del lavoro, l'arricchimento professionale e la padronanza nell'applicare le tecniche e metodologie di lavoro;
 - b) capacità relazionali: evidenzia la capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi;
 - c) orientamento all'utente e attenzione all'immagine dell'ente: evidenzia la capacità di intrattenere rapporti di competenza e correttezza con l'utenza;
 - d) flessibilità e disponibilità: evidenzia la capacità di adeguarsi alle trasformazioni intervenute con rapidità e disponibilità;
 - e) autonomia: evidenzia la capacità di sviluppare autonomamente l'attività lavorativa al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati ed i risultati attesi, nonché il grado di incentivazione personale;
 - f) tempestività: evidenzia la rapidità con cui si è dato corso al lavoro da svolgere o all'obiettivo da raggiungere.
3. La valutazione si realizza attraverso un percorso teso ad assicurare il coinvolgimento del valutato in merito al sistema di valutazione, nonché degli obiettivi fissati una volta sentito il dipendente. A tal fine i titolari di Posizione Organizzativa illustrano collettivamente ai propri collaboratori, entro il primo trimestre, gli obiettivi assegnati al proprio Servizio di competenza, nonché le modalità di valutazione atte a promuovere il miglioramento professionale e la qualità delle performance lavorative individuali.

Art. 15

Riesame della valutazione

1. Il dipendente ha la possibilità di chiedere, anche in forma scritta, entro dieci giorni dalla consegna dei risultati, il riesame della valutazione effettuata proponendo reclamo al Segretario comunale adducendo le relative motivazioni, eventualmente chiedendo l'audizione personale assistito da rappresentante sindacale o da una persona di sua fiducia.
2. Nei successivi 10 giorni il Segretario comunale attiverà il contraddittorio convocando le parti. Sono fatte salve le garanzie e le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi.

TITOLO V CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 16 Beneficiari e criteri per l'attribuzione

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti (massimo 50%), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009), per il triennio 2022 – 2024.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo regionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - a) per la Cat. A dalla posizione A1 alla A9;
 - b) per la Cat. B dalla posizione B1 alla B9;
 - c) per la Cat. C dalla posizione C1 alla C9;
 - d) per la Cat. D dalla posizione D1 alla D9;
 - e) per la Cat. PLA dalla posizione PLA1 alla PLA6.
3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCRL 15/10/2018.
4. Ai dipendenti che si trovano nella fascia economica finale della categoria, la progressione orizzontale è demandata all'eventuale Contratto collettivo regionale di lavoro, qualora lo stesso preveda una ulteriore posizione.
5. In applicazione del vigente sistema permanente di valutazione, a valere per l'anno 2022 e gli anni successivi, per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, sono richiesti ai dipendenti i seguenti requisiti:
 - a) avere almeno tre anni di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il Comune di San Dorligo della Valle – Občina Dolina nella posizione economica raggiunta alla data del 31/12 dell'anno precedente alla selezione ed essere in servizio alla data del 1/1 nell'anno in cui verrà applicata la progressione;
 - b) non aver avuto passaggio di progressione economica nel triennio precedente;
 - c) non aver avuto sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla selezione;

- d) aver conseguito un punteggio nella valutazione della performance individuale relativa all'anno valutato non inferiore a 250.
6. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare non ancora definito. L'ammissione con riserva, in tal caso, resta comunque subordinata all'esito del procedimento stesso.
 7. Ai fini della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa (retribuita e non retribuita), congedo (indennizzato/non indennizzato/parentale) eccetto il congedo di maternità e paternità, comandi e distacchi.
 8. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, è effettuata dalla Conferenza dei titolari delle posizioni organizzative con l'assistenza del segretario comunale.
 9. L'anno di riferimento per la valutazione dei dipendenti ai fini della progressione con decorrenza dall'1/1 dell'anno in cui verrà applicata la progressione, è l'anno precedente.
 10. Non entrano in graduatoria utile per la progressione economica i dipendenti che non raggiungono il punteggio minimo pari a 250.
 11. In caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la migliore valutazione negli elementi di maggior peso, la posizione economica inferiore, l'anzianità di servizio, l'anzianità anagrafica.
 12. Il presente metodo è valevole per il presente triennio 2022 – 2024 salve diverse disposizioni contrattuali di primo livello.

Art. 17 **Modalità di attribuzione**

1. Il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede alla gestione delle progressioni sulla base dei criteri specificati nell'art. 16 del presente CCDIA.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
3. La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo come definito nel vigente sistema permanente di valutazione.
4. A seguito della valutazione da parte della Conferenza dei titolari delle posizioni organizzative, il servizio Risorse umane predispone ed approva una graduatoria distinta per ogni categoria degli aventi diritto alla progressione. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, fino all'esaurimento del fondo destinato annualmente in base al 50% del numero massimo (intero, arrotondato per difetto) delle progressioni attribuibili in applicazione dei criteri di cui al comma 5 dell'art. 16 del presente CCDIA.
6. Il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

TITOLO VI
INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE
INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art.18
Criteria generali

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.
2. Le indennità sono erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato.
3. Le indennità riconosciute sono le seguenti:
 - a) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);
 - b) Indennità condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
 - c) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018).
4. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
5. Le indennità di cui al comma 3, lettere b) e c), sono erogate, di norma, entro il mese di gennaio dell'anno successivo alla prestazione resa.
6. Per l'indennità di cui alla lettera a) si rimanda integralmente all'articolo 5 del CCRL 15/10/2018.

Art. 19
Trattamento per attività prestata in giorno festivo ex art. 5 CCRL 15/10/2018

1. Qualora il dipendente che presti almeno 6 ore di attività lavorativa in giorno festivo o nel giorno di riposo settimanale ai sensi dell'art. 5 CCRL 15/10/2018 chieda, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, il pagamento della retribuzione oraria ordinaria e della maggiorazione del 50%, il riposo compensativo non darà luogo a riduzione del debito orario. Le ore prestate in giorno festivo o di riposo settimanale dovranno pertanto essere recuperate dal lavoratore e prestate entro il termine del mese successivo.
2. Qualora al dipendente, invece, venga corrisposta la sola maggiorazione del 50% della retribuzione oraria per le ore effettivamente prestate, il riposo compensativo riduce il debito orario.
3. Il presente articolo non si applica allo svolgimento del lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie per il quale si rimanda all'articolo 35 del CCRL 26/11/2004.

Art. 20
Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'art. 6 CCRL 15/10/2018, lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;

- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
2. Essa si compone delle singole voci (disagio, rischio e maneggio valori) determinate secondo quanto previsto dai seguenti commi e, in ogni caso, essa non potrà essere superiore al massimo giornaliero previsto dall'art. 6 del CCRL 1/10/2018, pari a 10 euro.
 3. Per "attività disagiate" si intendono tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale. Nell'ambito di tali ipotesi il compenso può essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo (in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo) e compete al personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio.
 4. In tale contesto viene corrisposto un compenso giornaliero pari a 2,00 euro in caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro spezzato non coincidente con la pausa pranzo se costante e prevalente (es. autisti scuolabus).
 5. Per attività "esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute" si intendono tutte quelle che presentano in modo continuo, e quindi non occasionale o sporadico, e diretto, vale a dire immediatamente riferibili al rischio, caratteristiche tali da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.
 6. Viene corrisposto un compenso giornaliero pari a 2,00 euro ai lavoratori esposti, in modo continuo e diretto, a uno dei seguenti rischi:
 - a) esposizione a rischio specifico per l'utilizzo di mezzi meccanici o elettrici per trasporto di cose con eventuali operazioni di carico e scarico, nonché per l'utilizzo di attrezzi ed utensili meccanici e/o elettrici;
 - b) esposizione a rischio specifico per attività svolta in strada o lungo i bordi stradali (escluso personale di Polizia Locale);
 - c) esposizione a rischi legati alla manutenzione e sorveglianza degli impianti.
 7. L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è a cura del TPO competente in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipende dal profilo. La corresponsione della relativa voce dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono chiamati a operare ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio.
 8. Le indennità di rischio e disagio non sono cumulabili. Le indennità del presente articolo non sono cumulabili con l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale di cui all'art. 22 del presente CCDIA.
 9. Viene corrisposto un compenso giornaliero a coloro che siano addetti in via continuativa a servizi che comportino l'effettivo maneggio di valori di cassa o assimilati (es. marche da bollo) in proporzione all'entità dei valori e per le giornate nelle quali il dipendente svolge le suddette attività, nelle misure sotto riportate:

ammontare degli incassi o dei valori custoditi anno precedente	misura del compenso giornaliero
fino a 499,99 euro	0,00 euro

lg

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

da 500,00 a 1.999,99 euro	1,00 euro
da 2.000,00 a 7.999,99 euro	1,50 euro
oltre 8.000,00 euro	2,00 euro

10. Sarà cura del TPO indicare le giornate di effettivo maneggio di valori.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

1. Il titolare di Posizione Organizzativa può nominare annualmente il proprio personale di categoria B, C/PLA e D non incaricato di Posizione Organizzativa, che svolga particolari compiti che comportano specifiche responsabilità. Per tali dipendenti verrà corrisposta un'indennità da un minimo di 1.000,00 euro ad un massimo di 2.000,00 euro annui, come previsto dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004.
2. L'importo da erogare è proporzionato all'eventuale part-time e non viene erogato ai dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo presso altri Enti.
3. La valutazione delle motivazioni e l'individuazione del valore delle indennità proposte viene valutata dalla conferenza dei Titolari delle posizioni organizzative tenendo conto delle oggettive responsabilità attribuite e della effettiva disponibilità di risorse.
4. Tale incarico avrà durata annuale ed in caso di modifiche organizzative o di mutamento delle mansioni, il TPO verificherà il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
5. Sono inoltre previsti i compensi di cui all'art. 21, comma 2 del CCRL 2002, come modificato dall'art. 30, comma 2 del CCRL 2004, per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D non incaricato di Posizione Organizzativa, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, attribuite con atto formale del Sindaco.
6. In merito si stabilisce che l'importo da liquidare ai dipendenti individuati dagli atti formali di cui al comma precedente è pari a 300,00 euro, non cumulabile, e proporzionale al periodo di espletamento delle mansioni. In caso di delega limitata ad emissione CIE e certificazioni, l'importo da liquidare è pari a 150,00 euro.

Art. 22

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività con impegno lavorativo esterno pari ad un tempo significativo e consistente del turno giornaliero che si fissa in almeno due ore certificate.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, nonché con riferimento alla collocazione temporale della prestazione ordinaria.

3. Il pagamento delle indennità di servizio esterno avviene, di norma, nel cedolino del mese di gennaio dell'anno successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
4. Tenuto conto delle modalità organizzative dello svolgimento delle attività degli operatori, viene erogata l'indennità al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Attività/prestazione	Importo giornaliero indennità servizio esterno
Prestazione resa in giorno lavorativo	€ 2,00
Prestazione resa in giorno festivo/non lavorativo	€ 4,00

Titolo VII POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 Politiche generali

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

Art. 24 Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del CCRL 01/08/2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le risorse finanziarie per tale fondo sono consolidate allo stanziamento dell'anno 1998, che non è in alcun modo aumentabile, ed è pari a euro 6.869,85.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Fermo restando il diritto del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero compensativo.

5. Non rientra nel Fondo delle risorse decentrate il lavoro straordinario svolto ai sensi dell'art. 18, comma 1 del CCRL 01/08/2002.

Titolo VIII PATROCINIO LEGALE

Art. 25 Patrocinio legale

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale, amministrativa o contabile nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento. L'Ente è tenuto a motivare l'eventuale diniego di assunzione del patrocinio.
2. Qualora il giudizio si chiuda con sentenza di assoluzione e/o accertamento della non responsabilità del dipendente, o ancora per le ipotesi di pronunce che non entrano nel merito della vicenda oppure di sentenza di non luogo a procedere per i casi previsti dalla legislazione vigente, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese sostenute con le modalità di cui al presente articolo.
3. Il dipendente, al fine di ottenere l'anticipazione e/o il rimborso, è tenuto a comunicare previamente l'avvio del procedimento e il nome del legale incaricato. L'Ente di appartenenza anticipa o rimborsa le spese legali per un solo difensore, escludendo ogni rimborso spese relative a trasferte di difensori domiciliati fuori dal territorio della Regione e/o del giudice competente per legge. A tal fine il dipendente interessato tiene costantemente informato il datore di lavoro in ordine all'andamento del procedimento che lo riguarda ed a possibili aumenti di costi anche causati da un allungamento dei termini, in modo da permettere all'Ente di poter assumere tempo per tempo i relativi impegni di spesa. I rimborsi, ovvero il saldo delle anticipazioni, avvengono previo parere di congruità da parte dell'Ordine degli avvocati territorialmente competente.
4. L'Organo preposto autorizza, altresì, su motivata richiesta del legale, le spese per un consulente tecnico o perito di parte per ogni ramo o disciplina afferente l'oggetto della perizia o consulenza tecnica d'ufficio. Le relative spese sono liquidate esclusivamente sulla base delle tariffe o dei parametri vigenti per ciascun ordinamento professionale, previo parere di congruità rilasciato dal competente Ordine.
5. In caso di sentenza o decreto di condanna o pronuncia equiparata o patteggiamento della pena, l'Ente riscuote dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado di giudizio.

Titolo IX FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Art. 26 Formazione e aggiornamento

1. Le Parti concordano sull'importanza di assicurare adeguate attività formative, volte al miglior accrescimento e aggiornamento professionale, nonché per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Le risorse accantonate possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti e indiretti, compreso il pagamento dello straordinario relativo all'attività formativa secondo quanto previsto dall'art. 79 del CCRL 7/12/2006.
3. La programmazione delle attività formative e di addestramento deve tener conto dei seguenti criteri in ordine prioritario:
 - a) obbligatorietà prevista da specifiche disposizioni di legge;
 - b) coordinamento e fruizione anche del programma regionale e delle iniziative per la formazione e l'aggiornamento del personale del Comparto Unico ritenute utili e adeguate;
 - c) equo accesso per tutti i dipendenti al sistema formativo.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori della sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa. Per quanto concerne i "tempi di percorrenza", gli stessi possono essere computati al massimo fino a raggiungere il debito orario giornaliero.
6. La formazione è un diritto/dovere del singolo lavoratore. La partecipazione ai corsi è obbligatoria, così come obbligatorio per il dipendente è sottoporsi alle verifiche previste dai singoli percorsi formativi.

TITOLO X DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 27 Buono pasto

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito in € 7,00 (sette) elettronico. Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato secondo quanto stabilito dall'art. 4 DM n. 122 del 07/06/2017 durante le giornate in cui si effettua il rientro, anche per l'acquisto presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande che si siano convenzionati.

TITOLO XI NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 28 Interpretazione autentica



1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIA.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; 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. 29
Norma finale

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

