



COMUNE DI SOLERO (AL)
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO
TRIENNIO 2023/2025

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SOMMARIO

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione

Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto, soggetti e materie

Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie

Art. 7 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

Art. 8 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 9 - Classificazione del personale

Art. 10 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione e la relativa indennità di risultato

Art. 11 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

Art. 12 - La disciplina delle progressioni orizzontali all'interno delle aree

Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 13 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 14 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 17 - Incentivi per le funzioni tecniche

Capo V - Polizza locale

Art. 18 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 19 - Indennità di servizio esterno

Art. 20 - Indennità di funzione

Capo VI - Politiche sull'orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 21 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore

CAPO VII - La costituzione del fondo

Art. 23 - Integrazione della parte variabile del fondo

Capo VIII - Clausole di verifica e norme finali

Art. 24 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 25 - Norme finali

DF

E

Milano

ES

Capo I – Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1

Vigenza ed ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019/2021, stipulato in data 16.11.2022, e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.

Il presente CCDI ha durata triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del "Fondo risorse decentrate". Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto. Esso conserva comunque la sua efficacia fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.

Qualora sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del CCNL 16.11.2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in novanta giorni.

Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.



Art. 2
Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle Rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.Lgs. n. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'Ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

Art. 3
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto della stessa, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 4
Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 16.11.2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere preventiva, idonea e obbligatoria, ovvero deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal CCNL.

Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa (art. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022), costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.



Art. 5
Confronto, soggetti e materie

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5, comma 3, del CCNL 16.11.2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 6
Contrattazione, soggetti e materie

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL vigente e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- La R.S.U.;
- I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, cui integralmente di rinvia.

Art. 7
Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.

L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.

Nella sede dell'Ente l'amministrazione individua un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).









Art. 8

Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

I contingenti minimi di personale, al fine di garantire i servizi essenziali, sono definiti dalla Legge 12 giugno 1990, n. 146, nonché dall'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016).

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) I Responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
- b) I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
- c) Durante lo sciopero i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000.
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno dieci giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
- e) In caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Capo II - il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 9

Classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCDI risulta inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con decorrenza 1.04.2023 sulla base della Tabella B di trasposizione dalle precedenti aree alle attuali aree allegata al CCNL 16.11.2022 che qui si intende richiamata integralmente.

Art. 10

L'istituzione delle Elevate Qualificazione e la relativa Indennità di risultato

I dipendenti già incaricati di posizioni organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

La relativa valutazione, ai fini dell'erogazione dell'Indennità di risultato, avviene in applicazione di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 11

La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

In applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza, allegata al CCNL 16.11.2022.

Le progressioni di cui al presente articolo sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Nelle more dell'interpretazione da parte dell'ARAN delle norme di prima applicazione, di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 16.11.2022, le parti si riservano la facoltà, nel triennio 2023/2025 di prevedere il passaggio tra aree, in seguito ad apposita contrattazione e avuto riguardo ai vincoli derivanti dal bilancio e dalle spese per il personale.

Art. 12

La disciplina delle progressioni orizzontali all'interno delle aree

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali progressioni economiche orizzontali, in base alle disponibilità del Fondo Incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di contrattazione decentrata Integrativa.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali il personale assunto con contratto a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione. I requisiti per la partecipazione alle progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, sono i seguenti:

- Assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove vi sia un procedimento disciplinare pendente, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione è sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- Non aver beneficiato, negli ultimi 36 mesi, di alcuna progressione economica orizzontale.

Le progressioni economiche orizzontali saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di punteggio, sarà preferito il candidato che è progredito da più tempo.

In caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con più anni di anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

In caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato più anziano di età.

In caso di ulteriore parità, la scelta sarà effettuata mediante sorteggio.

E' valutata, inoltre, l'anzianità conseguita nell'Ente da cui proviene il personale assunto mediante procedure di mobilità, sempre che trattasi di altri Enti del comparto.

L'Ente si riserva la facoltà di adottare ulteriore disciplina regolamentare ad integrazione dei criteri generali per la progressione economica all'interno delle Aree di cui al presente articolo.

Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 13

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente.

Il 30% delle risorse variabili del Fondo (art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come il 70%, delle risorse di parte variabile del citato art. 79, comma 2, è destinata all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità.

Più precisamente, il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della performance organizzativa viene valutato nel rispetto della seguente disciplina:

- Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi assegnati ai settori;

- le risorse disponibili vengono assegnate in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, nel rispetto dei criteri fissati dal vigente Regolamento recante il sistema permanente di valutazione;
- al fine di evidenziare la valenza di un sistema di erogazione legato alla meritocrazia e al divieto di erogazione a pioggia delle indennità, si stabilisce che il premio individuale correlato alle risorse finanziarie per la produttività e il miglioramento dei servizi sarà corrisposto secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati vigente nell'Ente;
- l'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte;
- Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente;

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della performance individuale sarà, invece, erogato a chi avrà ottenuto la votazione massima. In caso di parità, la predetta somma sarà erogata in parti uguali.

Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 14

Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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 - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).

L'effettiva indicazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.









Art. 15
Indennità condizioni di lavoro

I destinatari della "Indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21.05.2018, così come modificato dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022, sono i dipendenti, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori (non è da considerare valore il bancomat).

Si conviene che il disagio, il rischio, nonché il maneggio di valori rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività in argomento entro i seguenti valori giornalieri:

- personale esposto a disagio » Euro 5,00/giorno
- personale esposto a rischio » Euro 5,00/giorno
- personale addetto a servizi che comportino maneggio di valori » valori di cassa maneggiati inferiori a Euro 300,00, nessuna indennità; valori di cassa maneggiati compresi tra Euro 301,00 ed Euro 500,00: Euro 1,00/giorno; valori di cassa maneggiati oltre Euro 500,00: Euro 1.55/giorno.

Il personale avente diritto alla predetta indennità verrà individuato preventivamente e formalmente dal Responsabile del settore presso il quale opera. L'indennità giornaliera maturata viene erogata a consuntivo o mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dallo stesso Responsabile di settore e trasmesse al Responsabile del Servizio Finanziario, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 16
Indennità per specifiche responsabilità

Al sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità in capo al personale che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.









Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità e il relativo compenso annuo spettante.

Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

- In relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Settore.

L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nel caso di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 17

Incentivi per le funzioni tecniche

Le parti si danno vicendevolemente atto che le risorse degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.

Capo V – Polizia Locale

Art.18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.lgs. n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, per le finalità e con le modalità individuate annualmente con apposita Deliberazione della Giunta comunale.

Art. 19

Indennità di servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 2,50 giornalieri.

La suddetta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995 e s.m.i.;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018, come modificato dall'art. 94-bis del CCNL 2019-2021.

Art. 20

Indennità di funzione

Gli enti possono erogare al personale di cui al presente capo inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare di tale indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'indennità in argomento sostituisce per il personale di Polizia Locale l'indennità di cui all'art. 84 (indennità di specifiche responsabilità) del CCNL.

Capo VI - Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 21

Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

L'ente, nell'ottica di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare si impegna ad adottare Regolamento comunale sugli orari di lavoro.

Art. 22

Lavoro straordinario e banca delle ore

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. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 01.04.1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019 - 2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (180) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno dieci di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16.11.2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

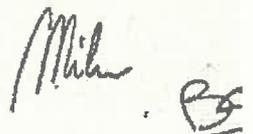
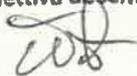
È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

Capo VII - La costituzione del fondo

Art. 23

Integrazione della parte variabile del fondo

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'Ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.



La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio

Capo VIII - Clausole di verifica e norme finali

Art. 24

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 25

Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente

Letto, confermato e sottoscritto

Solero, il 30.11.2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



(Rocca Carmina)

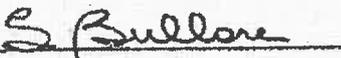
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CGIL FPL



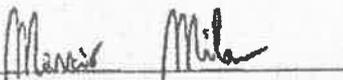
(Walter Astengo)

CISL FPL



(Salvatore Bullara)

RSU



(Marzio Milano)