



COMUNE DI PORPETTO

Provincia di Udine

via Udine, 42 – 33050 Porpetto

C.F. 81001090307 - P.IVA 01241100302

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
Anno 2019
IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018**

1

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità
- Art. 2 – Campo di applicazione
- Art. 3 – Durata
- Art. 4 – Servizi pubblici essenziali

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 – Interpretazione autentica

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 7 – Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 8 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 9 – Salario accessorio del personale a tempo parziale, Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 10 – Indennità
- Art. 11 – Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità e dei compensi
- Art. 12 – Incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge

ORARIO

- Art. 13 – Orario di lavoro
- Art. 14 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 15 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 16 – Banca delle ore

SISTEMA ORGANIZZATIVO

- Art. 17 – Telelavoro
- Art. 18 – Ferie

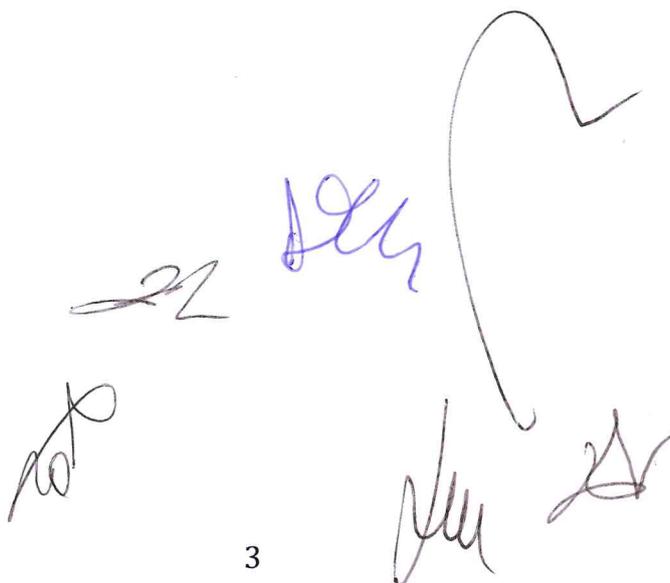



Art. 19 – Servizio sostitutivo mensa

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 – Disapplicazioni

Art. 21 – Norma finale



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 161/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale del Comune di Porpetto.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
 - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019.
2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione (*quali, ad esempio la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 9 comma 4 lett. a) le quali sono negoziati con cadenza annuale, salvo diversa intesa tra le parti*) o verifiche periodiche alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

Art. 4
Servizi pubblici essenziali

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 di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Il segretario comunale individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella 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 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

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

5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento denunce di morte.
ELETTORALE	1	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
POLIZIA LOCALE	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
SERVIZI CIMITERIALI	<i>ditta appaltatrice</i>	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce, solo in prossimità scadenze non derogabili.

6. Gli addetti dello Stato Civile sono legittimati ad aderire allo sciopero, previa attivazione della reperibilità telefonica per il solo ricevimento delle denunce di morte.
7. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

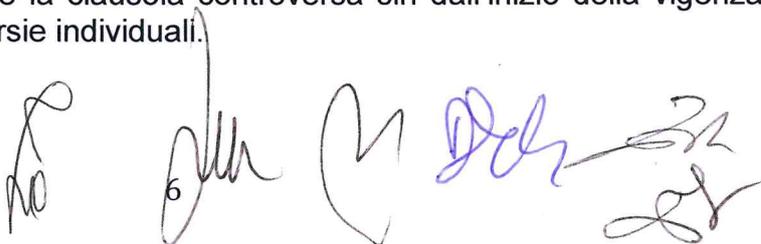
Relazioni sindacali

1. 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.
2. 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;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
3. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, il Comune autorizza la locale RSU:
 - all'uso di una casella di posta elettronica certificata o di una casella di posta elettronica onde permettere alla stessa la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
 - alla predisposizione di idoneo spazio, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.
4. Per quanto non disciplinato nel presente contratto, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi e alle norme di settore per tempo vigenti.

Art. 6

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre parti 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. L'iniziativa può anche essere da una delle parti interessata. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the different parties to the agreement.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 7

Quantificazione delle risorse decentrate

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare del fondo nella sua parte stabile ed in quella variabile entro il mese di febbraio di ciascun anno. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 2, lett.b), dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018.
2. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.
3. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 32, comma 1, CCRL 2016-2018.

Art. 8

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

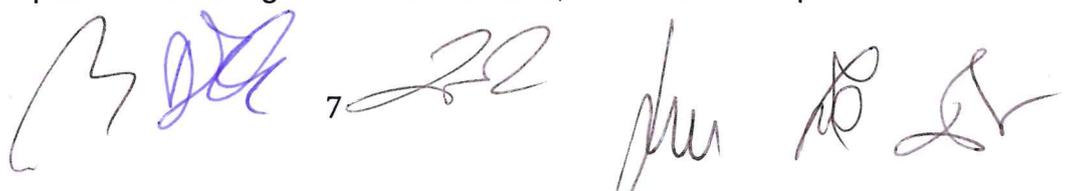
1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie, dal regolamento comunale sulle progressioni orizzontali, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 69 del 30.11.2016.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1, possono essere destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
3. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 32 del CCRL 2016-2018.
4. Le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) sono corrisposte con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.
5. I compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono liquidati entro il mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento, salvo comprovate difficoltà rendano impossibile un tanto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 9

Salario accessorio del personale a tempo parziale, a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.



2. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.
3. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.
4. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto all'erogazione dei compensi di cui al presente contratto che vengono erogati direttamente dall'agenzia interinale.

Art. 10 Indennità

1. L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate, sarà quantificato ai sensi del VII comma, dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 e dovrà tenere conto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente.

A) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004, art. 24 ccrl 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

- a1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, e PLA viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo massimo annuo lordo di € 1.000,00 per tutte le categorie.
- a2. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
- a3. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.
- a4. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.
- a5. Danno titolo all'indennità:
 - responsabilità di procedimenti formalmente attribuiti
 - responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro

B) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)

- b1. per compensare le specifiche responsabilità, derivanti dalla attribuzione, con atti formali, a personale di Categoria B e C, delle qualifiche e/o funzioni di seguito riportate:
 - compenso annuo lordo attribuibile al messo notificatore al quale risultano formalmente attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario: €. 300,00;
 - compenso annuo lordo attribuibile al personale a cui risulta formalmente attribuita la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe e/o la qualifica di Ufficiale elettorale: da 200,00€ a 300,00€, sulla scorta delle funzioni effettivamente attribuite.
- b2. Le indennità di cui alle lett. a) e b) non sono cumulabili.

C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

8



c1a) Disagio

Al personale che svolge la propria prestazione con le seguenti situazioni disagiate, competono le indennità giornaliere a fianco riportate:

- articolazione frazionata dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione, (es. *settimana lunga con orario di lavoro settimanale frazionato, in ragione dell'orario di servizio, in rientri settimanali non inferiore a quattro*) – indennità giornaliera pari a € 1,00;
- servizio di “pronta disponibilità” collegato alla ricezione di denunce di morte in ottemperanza ai disposti di legge durante le giornate di chiusura degli uffici – indennità giornaliera pari a € 3,00.

c1b) Rischio

Al personale che svolge attività esposte a rischio compete una indennità giornaliera pari ad € 1,00.

Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa; conduzione cucina;
- impiego antiparassitari;
- tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
- prestazioni che comportano esposizione o contatto diretto con liquidi biologici;
- sopralluoghi connessi ad attività di vigilanza edilizia o ambientale;
- altre prestazioni lavorative a rischio così come indicate nel DVR;

c1c) Maneggio valori

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito ai servizi, che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra, nelle seguenti misure:

- economo comunale € 1,54
- altri agenti contabili € 0,51

D) Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)

d1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno. In caso di frazionamento, non inferiore a quattro ore, compete per la pari durata una indennità oraria maggiorata del 10%. L'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.

d2. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore ciascuno.

d3. A livello di singola amministrazione e/o associazione intercomunale verrà definito, in



relazione alle peculiarità del singolo servizio, il numero di volte pro-capite mensile che può essere aumentato in sede di contrattazione decentrata; in tal caso compete l'indennità di € 13,00 per il numero di volte superiore alle sei volte.

E) Indennità di turno (art. 3 CCRL 2016-2018)

e1. Al lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni (come definito dall'art. 1, comma 2, lettera f del D.Lgs. 66/2003) è corrisposta una indennità oraria nelle seguenti misure:

e1a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

e1b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);

e1c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

e2. La prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'equivalente riposo compensativo.

e3. Il personale turnista in servizio nella fascia orario comprendente la pausa pranzo, ancorché parzialmente, ha diritto alla fruizione del buono pasto. Medesimo trattamento spetta al personale turnista con orario ricadente, ancorché parzialmente, nella fascia oraria 19-21.

F) Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art.5 ccrl 2016-2018)

f1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

f2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

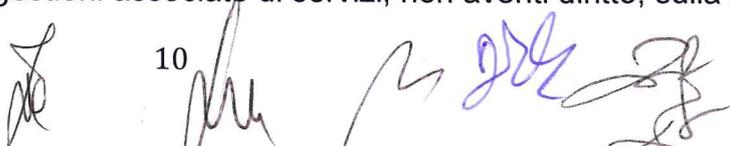
f3. Le maggiorazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

f4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

G) Trattamento del personale delle forme associative (art. 48 CCRL 7.12.2006 – art.21 CCRL 6.5.2008)

g1. Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi, non aventi diritto, sulla scorta

10



della convenzione attuativa, al rimborso chilometrico delle spese sostenute per lo spostamento dalla sede di lavoro alla sede di assegnazione, potrà essere riconosciuta, compatibilmente con le risorse disponibili, l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008.

g2. L'importo, della predetta indennità, viene fissato in € 12,00 mensili per tutte le categorie, esclusivamente per i soggetti che svolgono effettiva attività nei servizi in convenzione.

g3. La predetta indennità sarà corrisposta mensilmente per l'importo parametrato, pari a 1/30, e sarà rapportato al numero di giornate lavorative prestate presso la sede dell'Ufficio Comune e attestate dal Responsabile del predetto Ufficio.

H) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2016-2018)

h1. 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 1,00 giornaliero.

h2. La predetta indennità sarà corrisposta mensilmente per l'importo parametrato, pari a 1/30, e sarà rapportato al numero di giornate lavorative effettivamente prestate in servizi esterni di vigilanza e attestate dal Responsabile del predetto servizio.

2. Tutte le indennità, elencate al presente punto, sono cumulabili tra loro e sono riconosciute unicamente per le giornate di effettivo svolgimento delle attività qui descritte. Sono altresì cumulabili con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

Art. 11

MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA' E COMPENSI

1. Ogni TPO verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori assegnati a fini dell'individuazione dei destinatari, nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, delle singole indennità e compensi di cui all'articolo precedente e, li comunica all'ufficio del personale entro gennaio, unitamente all'attestazione della copertura contabile da parte del responsabile del Servizio finanziaria dell'ente di appartenenza.

2. L'ufficio del personale provvederà con proprio provvedimento all'assegnazione delle indennità di cui al comma precedente per le liquidazioni spettanti.

3. In assenza di comunicazione l'ufficio del personale sospenderà la corresponsione delle indennità in godimento nell'anno precedente fino ad avvenuta nuova comunicazione.

Art. 12

INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività.

2. Riguardo la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, stabiliti dal codice

degli appalti, il riparto avviene con le modalità stabilite dall'apposito regolamento.

3. I dipendenti interessati al compenso incentivante derivante dall'attività di recupero dell'evasione tributaria relativa all'IMU, sono tutti gli addetti al servizio tributi impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o determinato, nonché gli altri dipendenti che collaborino all'attività di accertamento: le somme lorde loro spettanti sono determinate previo scorporo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'ente e dell'Irap.

4. Gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione tributaria all'IMU sono attribuiti e ripartiti sulla base di quanto stabilito dall'apposito regolamento.

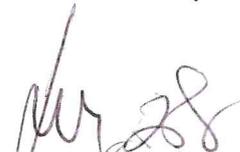
ORARIO

Art. 13 Orario di lavoro

1. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
 - a) Assicurare e garantire specifiche articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
 - b) Ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di corretto andamento delle attività necessarie all'organizzazione;
 - c) Consentire una adeguata fruizione dei servizi da parte dell'utenza senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro;
 - d) Realizzare i principi di armonizzazione previsti dalle vigenti normative sui tempi lavoro/cura della famiglia;
 - e) Prevedere che servizi diversi possono avere orari diversi, in quanto l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio;
2. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, tra il personale.

Art. 14 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene confermato l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. In applicazione del comma 1, la flessibilità dell'orario di lavoro consiste nella possibilità di anticipare/posticipare l'orario di entrata e il corrispondente orario di uscita fino a un massimo di un'ora rispetto al normale orario di lavoro, stabilito dal Responsabile del servizio o dal Segretario comunale.
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza (es. scuolabus), 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 dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi



concordati con il responsabile di servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 28.

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.
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 15

Orario di lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario è rivolta a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non può essere utilizzata come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, quindi, fatti salvi casi di forza maggiore, deve essere espressamente richiesta ed autorizzata preventivamente, sulla base delle esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

3. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.

4. E' confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.

5. 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, etc.).

Art. 16

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale, distinto per ciascun esercizio finanziario e per ciascun lavoratore, nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, nel numero massimo annuale di 10 e, comunque, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo.

2. I dipendenti, entro il mese di novembre dell'anno in corso, dovranno comunicare all'Ufficio personale la propria opzione per la liquidazione o il recupero, entro la fine dell'anno successivo, delle ore accantonate nella banca delle ore.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi per motivi personali o familiari o anche per le proprie attività formative.
4. Ciascun dipendente, entro la data del 30 novembre di ciascun anno, dovrà comunicare all'Amministrazione se intende utilizzare le ore accantonate come permessi compensativi oppure se ne richiede il pagamento. In caso di assenza o ritardata comunicazione, le ore accantonate potranno essere fruite solo come riposi compensativi.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate di norma il mese successivo alla prestazione lavorativa.

SISTEMA ORGANIZZATIVO

Art. 17 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il telelavoro si caratterizza per la prestazione di lavoro che viene eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della sede di lavoro, dove detta prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'Amministrazione ed eventualmente con gli utenti della stessa.
4. Attraverso l'istituto del telelavoro, l'Ente intende perseguire le seguenti finalità:
 - a) introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;
 - b) realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
 - c) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
 - d) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
 - e) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.
5. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico complessivo dell'ente, con arrotondamento all'unità superiore.
6. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio/segretario comunale che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
7. Nel caso in cui le richieste di attivazione del telelavoro siano superiori al tetto di cui al comma 5, avranno precedenza i lavoratori in possesso dei seguenti requisiti:
 - figli minori
 - distanza casa-lavoro
8. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone tempestiva comunicazione e motivazione.

 14

9. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.

10. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 18 Ferie

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

Art. 19 Servizio sostitutivo mensa

1. I dipendenti hanno titolo al rimborso della spesa sostenuta per il pasto, fino alla concorrenza di € 5,29, oppure al riconoscimento di un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata con rientro pomeridiano e durata minima giornaliera pari a 8 ore, esclusa la pausa pranzo della durata minima di mezz'ora, nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dai vigenti CCRL, dalle normative specifiche di settore e dal regolamento interno dell'ente.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 Disapplicazioni

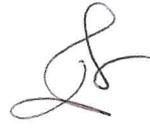
1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del d.lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari, degli enti cui il presente contratto si applica qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.

Art. 21 Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.

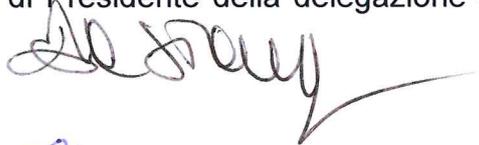
2. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune. Tutti i dipendenti saranno informati dal Responsabile dell'Ufficio personale con avviso allegato alla prima busta paga successiva alla firma del presente contratto.

  15

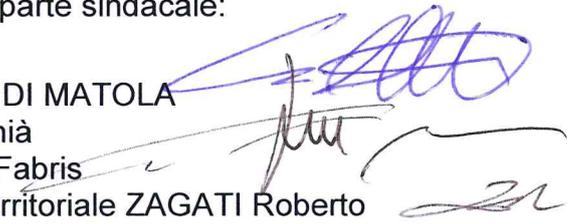
FIRMATARI

STANIG Eva –Segretario comunale – in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica (deliberazione n. 76 del 23.10.2019).



- per la delegazione di parte sindacale:

CISL Giovanni DI MATOLA
CGL Luca Manià
CISAL Beppino Fabris
UGL rappresentante territoriale ZAGATI Roberto



-per la RSU: FREGONESE Zuraica



RODDETO, 11.12.2019