

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE  
2023-2024  
IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2019/2021**



*Luca Pio Munno*  
firmato digitalmente da  
Luca Pio Munno  
2023-12-27 12:26:32 +0100

27 DIC. 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Luca Pio Munno".

## INDICE

### DISPOSIZIONI GENERALI

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

### RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 – Informazione preventiva

### COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 7 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 8 – Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 9 – Utilizzo delle risorse stabili
- Art.10 - Utilizzo delle risorse variabili

### TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 11 – Trattamenti economici accessori
- Art. 12 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 13 – Compensi aggiuntivi titolari di posizione organizzativa
- Art. 14 – Indennità

### ORARIO

- Art. 15 – Orario di lavoro
- Art. 16 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 17 – Orario di lavoro straordinario

### SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 18 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi
- Art. 19 – Sistema di valutazione
- Art. 20 – Procedure conciliative
- Art. 21 – Risultato organizzativo

### ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI

- Art. 22 – Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria

### DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 23 – Applicazione legge 50/2017
- Art. 24 – Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 25 – Modalità di applicazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie
- Art. 26 – Compensi derivanti da norme di legge
- Art. 27 – Previdenza Complementare



Art. 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada a favore del personale della Polizia  
Locale

Art. 29 – Disapplicazioni

Art. 30 – Norma finale



27 DIC. 2023

firmato digitalmente da

Luca Pio Munno  
2023-12-27 12:28:55 +0100

## 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, CCRL 2016-2018 E 2019-2021.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.
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 2023 al 31 dicembre 2025.
2. Il presente contratto 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 l'invio del testo in posta elettronica e 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 tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. 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.
6. 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 responsabile del personale 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 nascita e 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	2	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
SERVIZI CIMITERIALI	SERVIZIO ESTERNALIZZATO	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

## RELAZIONI SINDACALI

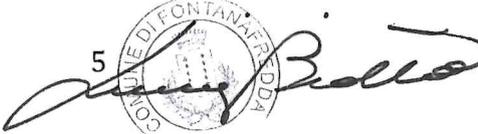
### Art. 5

#### Relazioni sindacali

1. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali previste dal CCRL vigente, l'Amministrazione autorizza le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica certificata onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
2. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

### Art. 6

Firmato digitalmente da  
Luca Pio Munno  
2023-12-27 12:28:56 +0100

5  
  
  
 27 DIC. 2023

## Informazione preventiva

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 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.
4. 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.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

## COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

### Art. 7

#### Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Provvede altresì a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc.).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro i termini stabiliti dal CCRL con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
4. Le OO.SS. e/o le RSU entro 15 giorni dal ricevimento del Fondo e della proposta di ripartizione e l'utilizzo delle risorse di cui ai commi 1 e 2:
  - a) nell'ipotesi in cui si rendano necessari chiarimenti o modifiche sulla proposta ricevuta chiedono congiuntamente o separatamente alla delegazione trattante di parte pubblica l'apertura delle trattative per la contrattazione che deve avvenire entro 10 giorni dalla richiesta medesima;
  - b) qualora le OO.SS. e/o le RSU entro il termine sopraindicato non abbiano comunicato nulla, la procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo si intende positivamente conclusa.
5. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 4.

### Art. 8

#### Quantificazione delle risorse decentrate

1. La costituzione annuale del Fondo di cui all'art. 45 del CCRL 2019-2021 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto del citato articolo nonché nei termini stabiliti dall'art. 47 del medesimo CCRL.
2. In caso di trasferimento di personale ai sensi dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (Trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) o dell'assegnazione di cui alla L.R. n. 21/2019 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), l'Ente ridetermina il fondo come disposto dall'art. 45, commi 12 e 13 del CCRL 2019-2021.

### Art. 9



Luca Pio Munno  
2023-12-27 12:28:56 +0100

6



### Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili di cui al CCRL 2019-2021 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo con le procedure di cui all'art. 7 del presente contratto.
2. Definito il monte complessivo di risorse assegnate per le progressioni, la distribuzione delle stesse avviene in proporzione al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 33 e che risultano in servizio alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento delle progressioni.
3. Le nuove progressioni economiche orizzontali sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

### Art. 10

#### Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. La parte di risorse stabili non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili per la produttività dell'anno medesimo.
3. L'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base di obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati e/o di mantenimento di quelli esistenti contenuti nel Piano della Prestazione secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.
4. Il pagamento della produttività avviene entro il 31 dicembre successivo all'anno di riferimento contestualmente alla liquidazione delle retribuzioni di risultato.
5. In caso di parere negativo dell'Organo di Revisione il Presidente convoca entro il termine di 5 giorni dalla ricezione del rilievo la delegazione trattante al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
6. Il testo della eventuale nuova ipotesi contrattuale dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.
7. Tutta la procedura deve comunque concludersi entro 25 giorni, salvo nel caso di rilievi da parte dell'Organo di Revisione il cui termine è fissato in 45 giorni.
8. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio unico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 11

#### Trattamenti economici accessori

1. Per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità,...) si utilizzano le risorse di bilancio come da prospetto annualmente allegato.

### Art. 12

#### Salario accessorio del personale a tempo parziale

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.

### Art. 13

#### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dal vigente CCRL;
  - b) i compensi ISTAT;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale;
  - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
  - e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.

### Art. 14

#### Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate viene così definito:

#### A. Indennità di responsabilità

#### A.1) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E cclrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, cclrl 26.11.2004, art. 24 cclrl 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, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie.

a2. Il valore dell'indennità da attribuire a ciascuna figura individuata dal dirigente/titolare della posizione organizzativa, viene determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata.

a3. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il dirigente/titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

a4. 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.

a5. 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.

a6. Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali.

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

b1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.



Luca Pio Munno  
21.12.17-27.12.2017 +0100  
97 DIC 2017

b2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:

- archivistica informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. Qualora la responsabilità si concretizza nell'assunzione di decisioni trova applicazione l'indennità di cui alla lettera A) del presente articolo.

b3. Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.

b4. Qualora non già attribuite al personale di cui alle lettere precedenti, al personale cui sono attribuite con atto formale le funzioni di:

- dichiarazioni sostitutive di atto notorio;
- autentica di firma;
- vidimazioni di copie conformi;
- atti per Tribunale, atti di successione, e similari;

viene riconosciuto un importo di € 100,00 annuo lordo per ognuna delle funzioni assegnate e comunque entro un massimo di € 300,00 annui lordi.

b5. Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili, limitatamente al valore eventualmente eccedente la misura massima prevista dal CCRL e richiamata al summenzionato comma a1.

### **B) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)**

c1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00.

#### **B.1 Rischio**

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

- Utilizzatori di macchine operatrici complesse;
- Manutentori del verde pubblico per mezzo di attrezzatura meccanica;

L'indennità viene quantificata in € 4,80 giornaliera.

La liquidazione viene effettuata in base all'effettiva presenza in servizio.

L'indennità mensile andrà suddivisa per le giornate o per le ore lavorative effettivamente prestate.

L'indennità è corrisposta mensilmente.

La presente indennità decorre dal 01.01.2023.

#### **B.2 Maneggio valori**

b1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, compete un'indennità giornaliera, diversificata in funzione del diverso peso delle responsabilità attribuite alle figure sottoindicate.

b2. Il personale cui compete tale indennità è individuato come segue e ad esso viene pertanto attribuita l'indennità giornaliera a fianco indicata:

- istruttore con funzioni di economo comunale, nominato formalmente con deliberazione giunta (in subordine spettanti al sostituto individuato con la medesima deliberazione) euro € 4,80 giornalieri (massimo contrattualmente stabilito);
- agenti contabili con maneggio di denaro individuati con delibera di Giunta Comunale euro 4,80 giornalieri spettanti sulla base della presenza. In subordine detta indennità spetterà al sostituto individuato nella succitata delibera.

b3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente individuato è

effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

b4. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

b5. Le indennità sono cumulabili tra loro. Sono altresì cumulabili con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

b6. Sono fatti salvi, qualora più elevati, gli importi giornalieri in erogazione (nel caso di importo mensile questi è rapportato a giornata).

b7. La presente indennità decorre dal 01.01.2023.

### **C) Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art.5 ccl 2016-2018)**

c1. 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.

c2. 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.

c3. Le maggiorazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

c4. 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%.

### **D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e disagi connessi.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dell'ufficio. Si conviene che la prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno il 50% delle giornate effettivamente lavorate. Diversamente l'indennità non viene erogata.

L'importo giornaliero da riconoscere è pari a due euro al giorno, erogabile con almeno 4 ore di servizio esterno.

I nominativi ed i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal Comandante della polizia locale o da un suo delegato.

## **ORARIO**

### **Art. 15**

#### **Orario di lavoro**

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
2. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con apposito regolamento.

**Art. 16**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di una fascia temporale di flessibilità in uscita.
2. Per tutti i servizi che non prevedono orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità d'orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro di squadra, viene istituita la flessibilità posticipando l'entrata mattutina e/o quella pomeridiana fino ad un massimo di 30 minuti (per ciascuna entrata e ciascuna uscita).
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.
4. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
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. 17**  
**Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU.
3. Si conviene che l'effettuazione di 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. 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.).

## SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

### Art. 18

#### Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
  - a) i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
  - b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
  - c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
  - d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
  - e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.
2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

### Art. 19

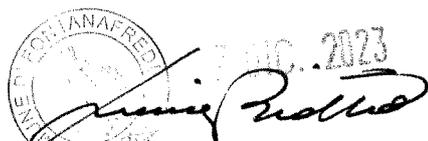
#### Sistema di valutazione

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
2. Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:
  - a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
  - b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
  - c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
  - d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
  - e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.
3. I regolamenti in essere vanno adeguati a quanto disposto dai commi precedenti.

### Art. 20

#### Procedure di conciliazione

1. Al fine di dare completezza a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 27, il valutatore segnala tempestivamente al valutato eventuali criticità riscontrate riguardo il suo apporto al lavoro di gruppo e/o individuale, permettendo quindi la modifica del comportamento o degli obiettivi assegnati.
2. Il colloquio intermedio, di norma previsto entro il mese di luglio di ogni anno, nel caso di cui al comma 1 va anticipato al mese di aprile.
3. Rientra tra i compiti del valutatore creare le condizioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi assegnati.



4. In caso di contrasto sulla valutazione, si applica la seguente procedura:
  - a) il valutato è tenuto a presentare, entro 7 giorni dal ricevimento, motivata richiesta di revisione della valutazione al responsabile gerarchico immediatamente superiore a chi ha effettuato la valutazione; la convocazione del dipendente al colloquio per ridiscutere la valutazione deve avvenire entro i successivi 5 giorni;
  - b) se a seguito del colloquio il dipendente non accetta l'ulteriore formulazione della valutazione, gli atti vengono trasmessi entro i 3 giorni successivi ad un apposito collegio il quale si pronuncia in merito.
5. La composizione del collegio è di tre membri, un dirigente/PO designato dall'Amministrazione, il Segretario comunale, un rappresentante sindacale scelto dal dipendente. I componenti il collegio non possono essere parte in causa.
6. La presente procedura non esclude il ricorso da parte del dipendente ad altri Organismi.

**Art. 21**  
**Risultato organizzativo**

1. L'Organismo Interno di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione dell'Amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di marzo dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

**ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI**

**Art. 22**  
**Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria**

1. Il genitore ha diritto a fruire il congedo parentale su base giornaliera e/o oraria in misura fino alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nel caso di fruizione oraria, la trasformazione del congedo parentale giornaliero avviene in base al rapporto tra il dovuto settimanale e il numero di giornate lavorative. Pertanto per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno che lavora su 5 giorni settimanali, la trasformazione è pari a 7 ore e 12 minuti. Ferma restando la possibilità di fruire di mezza giornata (pari a 3 ore e 36 minuti), il congedo dovrà essere fruito a ore intere. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore fruibili sono riproporzionate applicando il criterio della proporzionalità.
2. Ai fini dell'esercizio di detto diritto il genitore che intende fruire del congedo parentale giornaliero è tenuto a comunicare al datore di lavoro la richiesta con un preavviso di almeno 5 giorni dalla fruizione dello stesso; nel caso di congedo parentale a ore il termine di preavviso è ridotto a due giorni lavorativi. Il datore di lavoro può eventualmente autorizzare l'effettuazione di permessi la cui comunicazione sia pervenuta con preavviso inferiore in considerazione di particolari motivazioni e contingenti necessità da valutarsi in base al caso specifico.
3. La fruizione del presente congedo è cumulabile soltanto con altri permessi che il datore di lavoro è tenuto a concedere secondo le previsioni di legge.
4. Non è ammessa l'effettuazione di lavoro straordinario nelle giornate durante le quali il dipendente fruisce del congedo parentale così come disciplinato dal presente articolo.

**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 23**  
**Applicazione Legge 50/2017**

Firmato digitalmente da  
Luca Pio Munno  
2023-12-27 12:29:00 +01:00

13



1. Le spese del personale della Polizia Locale relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'art. 168 del TUEL in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato (prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrativa) che incidono sulla sicurezza e sulla fluidità della circolazione del territorio di competenza, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e comprendono anche le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di Polizia Locale in occasione dei medesimi eventi.
2. L'istituto si applica a tutto il personale in servizio, su base volontaria, secondo un criterio di rotazione e su precisa valutazione del Responsabile del servizio, in coerenza con le disposizioni normative contrattuali.

#### **Art. 24**

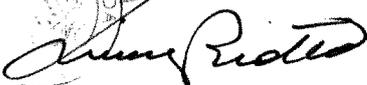
##### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, e con l'obbligo di definizione della graduatoria entro il 31 dicembre dell'anno medesimo.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate.
4. In applicazione dell'art. 33 CCRL 26/11/2004 il periodo di assenza del personale in distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione orizzontale e la valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'Ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato. Detta valutazione vale anche per la corresponsione del trattamento economico incentivante.

#### **Art. 25**

##### **Modalità di applicazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie**

1. Nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'art. 38 del ccl 15.10.2018 per quanto attiene la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle categorie (progressioni orizzontali) si procede all'integrazione dei medesimi nell'ambito delle diverse categorie professionali d'ente.
2. Le progressioni orizzontali utilizzano il sistema di valutazione dei dipendenti adottato dall'ente.
3. Le progressioni orizzontali verranno effettuate nel rispetto del limite economico - deciso in contrattazione decentrata annuale - derivante dalla somma disponibile rispetto alle risorse stabili del fondo e, di norma, dovranno riguardare tutte le categorie di personale, secondo gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.
4. Alle progressioni orizzontali sarà assegnata la decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui è avvenuta la selezione.
5. Potrà concorrere nella progressione economica orizzontale ogni dipendente che:
  - sia stato assunto da almeno un anno nel Comune di Fontanafredda;
  - abbia conseguito nell'anno precedente la decorrenza della p.e., un punteggio nella scheda di valutazione, secondo il vigente sistema di valutazione del Comune di Fontanafredda, non inferiore a 80/100;
  - non abbia ricevuto nel biennio precedente la decorrenza della nuova PEO sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
  - alla data di decorrenza della progressione sia in servizio presso il Comune di Fontanafredda;
  - abbia conseguito un'anzianità di almeno 2 anni nell'ultima PEO acquisita alla data del 31/12 nell'anno antecedente la selezione.

7 DIC. 2023  




6. Al termine del procedimento di valutazione viene redatta una o più graduatorie fra i dipendenti che hanno avuto accesso alla selezione in quanto in possesso dei requisiti di cui ai punti precedenti, con attribuzione del punteggio acquisito.
7. La/le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti in fase di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede di valutazione della performance individuale del biennio precedente la selezione.
8. Avranno titolo alla attribuzione della PEO i dipendenti che hanno conseguito nella relativa graduatoria il valore più alto, con scorrimento sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento nei limiti delle risorse disponibili destinate dai CCDI alle PEO.
9. La somma destinata alle PEO viene ripartita tra le categorie professionali così identificate A/B-C/PLA-D/PLB/PLC sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con la seguente ponderazione per categoria:

10.

Categoria	Parametro
A - B	1
C - PLA	1,2
D-PLB-PLC	1,4

11. E' facoltà dell'Ente, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente oppure graduatorie per Aree utilizzando il sistema di parametrizzazione sopra indicato. In alternativa l'Ente può finalizzare la selezione solo ad alcune categorie professionali.
12. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali che residuano, perché non utilizzate a tale titolo, confluiscono nel plafond destinato alla produttività individuale.

#### Art. 26

#### Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di un apposito regolamento definito in accordo con le OO.SS. e le RSU, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
  - indagini statistiche;
  - funzioni tecniche;
  - avvocatura.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

#### Art. 27

#### Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in forma associata, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio e se possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

#### Art. 28

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada a favore del personale della Polizia Locale



27 DIC. 2023

Firmato digitalmente da  
Luca Pio Munno  
2023-12-27 12:29:01 +0100

1. L'Amministrazione – in esecuzione delle deliberazioni di Giunta comunale n. 44 del 12/04/2021; 24 del 31/03/2022; n. 134 del 15/04/2022 dispone la liquidazione delle somme ivi previste in applicazione dell'art. 25 del CCRL 15/10/2018 in favore del personale della Polizia Locale per complessivi euro 39.000,00 ad integrazione della previdenza complementare a favore degli agenti in servizio versando detta quota al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
2. Secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCRL 15/10/2018, in applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada approvato con D.Lgs 285/1992 l'Ente può destinare, con delibera di giunta, una parte degli incassi derivanti dalle violazioni del codice della strada per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche notturni.
3. Qualora l'Ente intenda dar corso a progetti di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui al comma 2, il relativo finanziamento sarà destinato agli istituti connessi all'incremento di servizio, escluso lo straordinario. Pertanto potranno essere oggetto di finanziamento, a titolo esemplificativo, l'indennità di turno; l'indennità di servizio esterno.

## DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 29

#### 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, in contrasto con il presente CCDI.

### Art. 30

#### 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 è distribuito a cura e spese dell'Ente ad ogni dipendente.

Fontanafredda, li 27.12.2023



Il Presidente della Delegazione Trattante  
Avv. Lucia Piotta

OO.SS.

Luca Munno – CGIL FP – FVG

firmato digitalmente da  
Luca Pio Munno  
2023.12.27 12:29:01 +0100

Antonello Del Ben – CISAL Enti Locali FVG