

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AZIENDALE
per il personale della Città di Lignano
Sabbiaodoro**

2019/2021

Premessa

Nella seduta di contrattazione decentrata del 12.11.2019 è stato esaminato il testo della preintesa CCDIA per il personale della Città di Lignano Sabbiadoro 2019/2021.

Nella medesima seduta sono state concordate alcune modifiche, come riportate nel presente documento, ed è stata concordata la sottoscrizione telematica della preintesa.

Dato atto che il giorno 12.12.2019 le parti, hanno sottoscritto la preintesa relativa al CCDIA 2019/2021.

Dato atto che è stato acquisito in data 21.09.2020 il parere favorevole da parte dell'organo di revisione contabile;

Dato atto che il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in data 22.09.2020 è stato autorizzato a procedere alla sottoscrizione del contratto decentrato 2019 – 2021 e accordo economico 2019.

Tutto ciò premesso in data 22.09.2020, su formale richiesta, le parti procedono alla sottoscrizione del presente CCDIA 2019 -2021 e dell'allegato accordo economico 2019

Delegazione di parte pubblica nella persona:

Del Presidente: Avv. Francesco Lenardi (firmato digitalmente)

R.S.U. nella persona del Coordinatore Dott. Garbino Alessandro (firmato digitalmente)

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP _____

CISAL EELL FVG _____

CISL FP **F.to Maurizio Perazzoni** _____

UIL FPL _____

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA, SOTTOSCRIZIONE,

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) Aziendale, si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nell'Ente appartenente al Comparto Unico.

Art. 2
Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1 gennaio 2019.
2. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIA incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
3. In caso di disdetta del CCDIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso gli Enti appartenenti al Comparto Unico
6. Per quanto riguarda i valori economici delle indennità gli stessi sono confermati per tutta la durata del presente contratto sino a nuova contrattazione. E' fatto salvo quanto previsto in ordine alla ripartizione delle risorse che ha valenza per il solo anno 2019.

Art. 3

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

1. Entro il mese di gennaio di ogni anno l'Ente, invia alle RSU e alle OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCRL la determinazione di costituzione del Fondo e la proposta datoriale di ripartizione del fondo stesso, in applicazione dei criteri del presente CCDIA.
2. Entro il mese di marzo la Delegazione Trattante di Parte Pubblica convoca le RSU e le OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCRL per l'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse del Fondo.
3. La contrattazione si svolge in una unica sessione negoziale presso il Comune capofila o altro Ente indicato dalla parte datoriale, sia per la UTI che per i Comuni aderenti.
4. Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, o dell'eventuale variazione, qualora vengano inserite nel Fondo eventuali risorse variabili per le finalità previste dal CCRL, sono convocate le RSU e le OO.SS. per definire l'utilizzo delle risorse disponibili.
5. Ai sensi dell'art.6 del CCRL 7/12/2006, la contrattazione sulla destinazione del Fondo avviene a cadenza annuale, con le modalità e le tempistiche sopraelencate.

Titolo II
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4

Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 – Contingenti di personale

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile del servizio individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, 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 e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha 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.
3. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.
4. Come già previsto dagli accordi collettivi, non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a. dal 10 al 20 agosto;
 - b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c. 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - d. 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - e. 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
5. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.
6. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato nei settori e per lo svolgimento delle attività previste dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19 settembre 2002:

- a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti (1 addetto);
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali (1 addetto);
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento ed all'inumazione delle salme (1 addetto qualora il servizio non sia esternalizzato);
- d) il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi): prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
- e) il servizio di polizia locale (2 addetti per turno) limitatamente a:
 - 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
 - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
- f) Il servizio del personale (1 addetto) limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 10 ed il 20 di ogni mese);
- g) il servizio attinente alla protezione civile (1 addetto): prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità.

Titolo III
RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'UTI e i Comuni autorizzano la propria RSU:
 - a. all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alla stessa di ricevere e trasmettere messaggi e documentazione;
 - b. all'uso di un idoneo spazio, accessibile a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale. L'UTI e i Comuni provvedono a predisporre uno o più spazi a tal fine.

Titolo IV

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 6

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

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018, viene ripartito, seguendo i criteri qui di seguito elencati per il personale a tempo indeterminato:

a) PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Annualmente in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata, in base alle risorse stabili disponibili, una quota per finanziare nuove progressioni orizzontali.

Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione del biennio precedente a quello di decorrenza della progressione stessa.

La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;

b) PRODUTTIVITA'

Per la produttività e miglioramento dei servizi è destinata la quota residuale dopo aver finanziato le progressioni orizzontali, sulla base di obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati e/o di mantenimento degli esistenti.

Art. 7
Indennità

1. Tutte le indennità sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.
2. Le indennità sono erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato.
3. Le indennità sono le seguenti:
 - Indennità di turno (art 3 CCRL 2018);
 - Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);
 - Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018);
 - Indennità personale associato (art 48 CCRL 7/12/2006 e art. 21 CCRL 6/5/2008);
 - Indennità di responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004),
 - Indennità di responsabilità (art 21 comma 3 CCRL 01.08.2002 e art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004);
 - Indennità per particolari responsabilità nelle U.T.I. (art. 30 CCRL 2018);
4. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
5. Tutte le indennità sono erogate entro il bimestre successivo alla prestazione resa sempre che la regolamentazione delle stesse lo consenta.
6. L'Indennità per il personale associato del CCRL è stabilita in:
 - A, B e PLS: € 36,00 mensili lordi;
 - C e PLA: € 38,00 mensili lordi;
 - D, PLB e PLC: € 40,00 mensili lordi.
7. Per l'indennità di responsabilità di cui all'articolo 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004 è riconosciuto ai lavori aventi titolo un compenso di 300,00 euro annui.
8. L'indennità di responsabilità di cui all'articolo 21 comma 2 del CCRL 1.08.2002 va da un importo minimo di euro 1.000,00 (mille/00) ad un importo massimo di euro 2.000,00 (duemila/00) annui. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C/PLA e D/PLB.
9. L'importo per indennità di responsabilità è definito fino a 3.000,00 euro annui per chi opera nelle UTI e nelle forme associative previste dalle Leggi Regionali e del C.C.R.L..

10. Indennità di condizioni di lavoro (importo massimo € 10,00 giornaliero di effettivo svolgimento delle attività):

- € 1,00 per attività disagiate che comportino più di un rientro giornaliero o altre fattispecie da individuare;
- € 1,00 per attività esposte a rischio, pericolose o dannose per la salute così come previste dalle norme vigenti (es. D.lgt. 81/2008);
- € 1,00 di effettivo maneggio valori giornaliero medio mensile min.€ 250,00 – mass.€ 3.000,00;
- € 1,50 di effettivo maneggio valori giornaliero medio mensile min.€ 3.001,00 – mass. € 6.000,00;
- € 2,00 di effettivo maneggio valori giornaliero medio mensile oltre € 6.000,00.

Nel caso di più fattispecie ricoperte le indennità si sommano.

11. Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (importo giornaliero di effettivo svolgimento delle attività): €. 1,00. L'indennità spetta al personale della polizia locale adibito ai servizi esterni per almeno metà delle giornate lavorative mensili e dell'orario lavorativo giornaliera. L'indennità decorre dal 1 giugno 2019.

Art. 8

Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 3, CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26/11/2004), si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C/PLA e D/PLB.

2. L'importo massimo annuo lordo può arrivare fino a € 2.000,00 ad esclusione delle specifiche responsabilità, ex art. i) art. 21, comma 2, CCRL 1.8.2002 per le quali è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi;

3. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.

4. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità di cui alla lett. i), art. 21 c. 2 CCRL 1.8.2002, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, come concordate in delegazione trattante annualmente:

a) è volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;

b) deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto, della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel servizio, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

5. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato annualmente, previo parere entro il 01 febbraio di ogni anno della conferenza dei dirigenti e delle posizioni organizzative di nomina sindacale, con provvedimento del Segretario generale, unitamente alle relative e rispettive risorse economiche.

6. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal dirigente (ovvero in sua mancanza dal segretario generale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente il

dirigente e/o la posizione organizzativa dell'ambito nel quale è conferita la indennità, verifica l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle indennità. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal dirigente o TPO. I dirigenti e/o i TPO, individuati i destinatari delle singole indennità, comunicano i loro nominativi all'ufficio personale entro il mese di febbraio di ogni anno, dandone l'informazione prevista alle OO.SS. e R.S.U..

7. Al personale a part time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità.

8. La quantificazione dell'indennità dovuta verrà individuata secondo il seguente schema:

Cat. B

1. Responsabilità di conduzione di squadre di lavoro;
2. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività;

Cat. C/PLA

1. Responsabilità di conduzione di un gruppo di lavoro;
2. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività;
3. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici;
4. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

Cat. D/PLB

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
2. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività;
3. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici di particolare complessità e strategicità per l'Ente;
4. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
5. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Conferenze servizi con enti diversi)
6. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche;
7. Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa);
8. Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

Fasce retributive:

Cat. B		€ 1.000,00		
Cat. C/PLA	almeno 3 su 4	€ 1.000,00	4 su 4	€ 1.500,00
Cat. D/PLB	almeno 7 su 8	€ 1.500,00	8 su 8	€ 2.000,00

Art. 9

Regolamenti, valutazioni, tempistiche

1. I regolamenti che disciplinano le progressioni orizzontali, la produttività collettiva e il conferimento delle posizioni organizzative sono aggiornati dall'U.T.I. e dei Comuni in base alle norme di legge vigenti tempo per tempo. I regolamenti sono materia di informazione preventiva e, pertanto, devono essere avviate le relazioni sindacali previste dagli artt. 34-35-36 del C.C.R.L. 2018.
2. Posto che l'articolo 39 del C.C.R.L. 7/12/2006 prevede l'obbligo di adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, l'U.T.I. e i Comuni adottano metodologie volte a perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione.
3. Tali metodologie sono improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, sono oggetto di informazione preventiva e prevedono forme di contraddittorio con i dipendenti.
4. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Le valutazioni riferite all'anno precedente sono espletate entro il mese di febbraio di ogni anno e sono tempestivamente comunicate agli interessati.
5. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al pagamento della produttività e delle progressioni orizzontali, sono erogate ai lavoratori entro il mese di maggio di ogni anno.
6. Per partecipare alla progressione economica orizzontale il dipendente deve aver prestato servizio in un Ente pubblico da almeno 3 anni lavorativi e/o non aver beneficiato di una Progressione Economica Orizzontale almeno da 2 anni dall'anno di riferimento, e comunque nel rispetto dei criteri stabiliti dal regolamento.
7. Non può accedere alla graduatoria per la P.E.O. il dipendente che ha subito un procedimento disciplinare superiore alla censura (rimprovero scritto) se non trascorsi almeno 2 anni solari dal provvedimento.
8. Al fine di una maggiore trasparenza, le valutazioni devono essere esposte in apposita bacheca accessibile a tutti i dipendenti.

Art. 10

livelli di efficienza e produttività d ei 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 performance;
 - b. il coinvolgimento degli “attori” 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 (lavorare pro e mai contro);
 - e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance come disposto dall’art. 38 della legge regionale 18/2016

Art. 11

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene come di seguito prefigurato:

La verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata:

o in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere; o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi);

2. ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi per progettazioni interne), saranno ridotte le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva e individuale in modo pari ai predetti importi individualmente liquidati.

PERSONALE IN CONVENZIONE E/O DISTACCATO

Art. 12

Personale in convenzione e/o distaccato

1. L'ente, in caso di utilizzo personale ai sensi dell'art. 7 del CCRL 26.11.2004, eroga il seguente compenso:

- € 2,00 per attività disagiate, di cui all'art. 6 c.1 lett. a, a titolo di incentivo a lavorare presso altri enti, rapportato alla durata giornaliera dell'impegno presso l'altro ente e alla effettiva presenza in servizio.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 13

Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro a tempo determinato di durata o superiore a 6 mesi (da valutare nel caso concreto), concorre ai compensi di cui al precedente art. 7, del presente contratto decentrato integrativo.

Titolo V

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Politiche generali

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

Art. 15

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti si incontrano almeno due volte all'anno, nei mesi di giugno ed ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, così come previsto dall'articolo 17, comma 9, del C.C.R.L. 01.08.2002.

Art. 16
Banca delle ore

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario.
2. Il numero di ore che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore non può essere superiore alle 10 (dieci) e comunque non superiore al numero di ore autorizzabili, come comunicate per iscritto dall'ufficio personale ai singoli TPO.
3. I lavoratori hanno facoltà di chiedere che le ore di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore siano loro retribuite oppure siano loro riconosciuti equivalenti permessi compensativi, con pagamento delle sole maggiorazioni per lavoro festivo, notturno o notturno festivo.
4. Se il lavoratore non comunica la propria scelta entro il mese di dicembre di ogni anno, le ore accantonate vengono messe automaticamente in pagamento con la prima busta paga utile.
5. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente.

Art. 17
(Riduzione dell'orario di lavoro)

Articolo stralciato.

Le parti si sono impegnate a proseguire la trattativa sul punto.

Titolo VI

FORMAZIONE, IGENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 18

Sviluppo delle attività formative

1. Nel rispetto dei dettami dell'articolo 79 del CCRL 7.12.2006, l'UTI e i Comuni, entro il mese di febbraio di ogni anno, convocano la RSU e le Organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL per dare informazione sui programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale.
2. Per perseguire le finalità di un miglior accrescimento e aggiornamento professionale, nonché per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione.
3. La programmazione delle attività formative e di addestramento deve tener conto dei seguenti criteri in ordine prioritario:
 - a. obbligatorietà prevista da specifiche disposizioni di legge;
 - b. coordinamento con il programma regionale delle iniziative per la formazione e l'aggiornamento del personale del Comparto Unico;
 - c. equo accesso per tutti i dipendenti al sistema formativo.

Art. 19

Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Al fine di verificare la situazione in essere rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e le eventuali criticità, le parti si incontrano periodicamente o su richiesta della RSU o Organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs. 81/2008, l'Ente verifica la nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e lo mette nelle condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.
3. L'RLS ha diritto ai permessi retribuiti già previsti e quantificati dal D.Lgs. 81/2008 al fine di poter svolgere la sua attività di controllo senza impedimento alcuno.

Art. 20

Previdenza complementare

Articolo stralciato.

Le parti si sono impegnate a proseguire la trattativa sul punto.

Titolo VII
NORME UTERIORI E FINALI
Art. 21
Assicurazioni

1. Le parti concordano che l'UTI e i Comuni, annualmente, devono dare adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

Art. 22

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata viene destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti di altre amministrazioni ai fini del riconoscimento di incentivi ai messi notificatori (art. 64 CCRL 01/08/2002).
2. Tale oneri sono imputati a carico del bilancio degli Enti.

Art. 23

Buono pasto (art. 68 CCRL 1/8/02) (art. 3 del CCRL 2018)

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito in euro 7,00 (sette). Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato anche per l'acquisto - presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara Consip per il servizio sostitutivo della mensa - di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.
2. Il buono pasto è riconosciuto anche a tutti i lavoratori nei casi imprevedibili ed eccezionali che comportino un prolungamento (anche in forma di anticipazione) di orario di lavoro debitamente autorizzato e tale da comportare la pausa al di fuori dei normali orari di pranzo o cena (dalle ore 12.00 alle ore 14.00 o dalle ore 18.00 alle ore 20.00).
3. Come previsto dal c. 8 dell'art. 3 del C.C.R.L. 2018, il lavoratore turnista ha diritto al buono pasto nei casi di lavoro a cavallo dei normali orari di pranzo o cena (dalle ore 12.00 alle ore 14.00 o dalle ore 18.00 alle ore 20.00) ferma restando l'obbligatorietà della pausa e la ripresa lavorativa di almeno 2 ore .

Art. 24
art. 22 DL 50-2017

Articolo stralciato.

Le parti si sono impegnate a proseguire la trattativa sul punto.

Art. 25

(art 25 CCRL 2018 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 26

Piani di razionalizzazione

1. Le parti si danno atto che l'Amministrazione, con cadenza almeno annuale, si impegna a valutare proposte di piani di razionalizzazione della spesa ai fini dell'incremento del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel rispetto della vigente normativa.

Art. 27

Telelavoro (art. 7 CCRL 06.05.2008)

1. Ove si renda necessario o possibile gli Enti possono prevedere forme di telelavoro così come previsto dall'art. 7 CCRL 06.05.2008.

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 28

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
3. La delegazione trattante di parte pubblica convoca le RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie e rappresentative del CCRL per definire il significato della clausola controversa.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 29
Norma finale

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