



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2019-2021
Sottoscritto in data 19/07/2023

TRIENNIO 2023/2025 E ACCORDO ANNUALE 2023

In data 18 dicembre 2023 presso il Comune di Sesto al Reghena, su convocazione di parte datoriale ha avuto l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

- Presidente Dazzan Anna, Segretario Comunale

nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 17/11/2023 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale del Comune di Sesto al Reghena, che contiene anche le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa ed autorizzata alla sottoscrizione definitiva dell'accordo ai sensi della deliberazione giuntale n. 161 del 11.12.2023 immediatamente eseguibile;

Delegazione di parte sindacale

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

- MUNNO Luca – Rappresentante CGIL FP
- SINDONI Antonio - Rappresentante CISL FP
- DAL BEN Antonello - Rappresentante CISAL

Firmato digitalmente da
Luca Pio Munno
2023-12-18 19:29:55 +0100

RSU

- Innocente Sara

Al termine del confronto viene sottoscritto il presente la presente CCDIA 2023/2025 ed accordo annuale 2023:

Sommario

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DISPOSIZIONI GENERALI | 7 |
| Art. 1 | 7 |
| Quadro normativo, contrattuale e finalità..... | 7 |
| Art. 2 | 7 |
| Campo di applicazione..... | 7 |
| Art. 3 | 7 |
| Durata | 7 |
| Art. 4 | 8 |
| Servizi pubblici essenziali..... | 8 |
| RELAZIONI SINDACALI..... | 9 |
| Art. 5 | 9 |
| Relazioni sindacali..... | 9 |
| Art. 6 | 9 |
| Interpretazione autentica | 9 |
| COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE | 9 |
| Art. 7 | 9 |
| Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo | 9 |
| Art. 8 | 10 |
| Quantificazione delle risorse decentrate..... | 10 |
| Art. 9 | 10 |
| Utilizzo delle risorse stabili | 10 |
| Art. 10 | 10 |
| Criteri generali per le progressioni orizzontali..... | 10 |
| Art. 11 | 12 |
| Utilizzo delle risorse variabili | 12 |
| Art. 12 Criteri per la ripartizione della quota individuale | 13 |
| TRATTAMENTO ECONOMICO | 14 |
| Art. 13 | 14 |
| Trattamenti economici accessori | 14 |
| Art. 14 | 15 |
| Salario accessorio del personale a tempo parziale..... | 15 |
| Art. 15 | 15 |
| Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, in distacco sindacale | 15 |
| Art. 16 | 15 |
| Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa | 15 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Art. 16 | 15 |
| Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori..... | 15 |
| Art. 17 | 16 |
| Indennità..... | 16 |
| ORARIO | 19 |
| Art. 18 Orario di lavoro | 19 |
| Art. 19 | 19 |
| Orario di lavoro flessibile | 19 |
| Art. 20..... | 20 |
| Orario di lavoro straordinario | 20 |
| SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE | 20 |
| Art. 21 | 20 |
| Livelli di efficienza e produttività dei servizi | 20 |
| Art. 22 | 21 |
| Sistema di valutazione | 21 |
| Art. 23 | 21 |
| Procedure di conciliazione..... | 21 |
| ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI..... | 22 |
| Art. 24 | 22 |
| Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria | 22 |
| DISPOSIZIONI PARTICOLARI | 22 |
| Art. 25 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada a favore del personale della Polizia Locale..... | 22 |
| Art. 26..... | 22 |
| Applicazione Legge 50/2017 | 22 |
| DISPOSIZIONI FINALI..... | 23 |
| Art. 27 | 23 |
| Disapplicazioni | 23 |
| Art. 28..... | 23 |
| Norma finale | 23 |

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 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 8 – Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 9 – Utilizzo delle risorse stabili
- Art. 10 - Criteri generali per le progressioni orizzontali
- Art. 11 – Utilizzo delle risorse variabili

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 12 – Trattamenti economici accessori
- Art. 13 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 14– Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 15 – Compensi aggiuntivi titolari di posizione organizzativa
- Art. 16– Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori
- Art. 17 – Indennità

ORARIO

- Art. 18 – Orario di lavoro
- Art. 19 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 20 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 21 – Banca delle ore

FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 22 – Destinatari e processi della formazione

SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 23 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi
- Art. 24 – Sistema di valutazione
- Art. 25 – Procedure conciliative
- Art. 26 – Risultato organizzativo
- Art. 27 – Piani di razionalizzazione

ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI

Art. 28 – Modalità di fruizione del congedo parentale a ore

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 30 – Servizi in gestione esterna

Art. 31 – Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 32 – Applicazione Legge 50/2017

Art. 33 – Progressione economica all'interno della categoria

Art. 34 – Compensi derivanti da norme di legge

Art. 35 – Previdenza complementare

Art. 36 – Buono pasto

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 37 – Disapplicazioni

Art. 38 – Norma finale

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale applicabili agli Enti Locali e al personale del Comparto unico.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, contemperandone le singole specificità.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto stabilisce:
 - 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 e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione per gli istituti applicabili.
2. Le parti si obbligano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL.
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. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025.
2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie che sono negoziate con cadenza annuale e 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:
 - 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.
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 | — | Raccoglimento denunce di nascita e di morte |
| ELETTORALE | — | 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 | — | Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale |
| PERSONALE | — | Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce |

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

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. L'Amministrazione provvede 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

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI. 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.
2. 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.
3. 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.

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.

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

Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili di cui al CCRL 2019-2021 sono utilizzate in via prioritaria ma non esclusiva per attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (P.E.O.) ha lo scopo di riconoscere le accresciute competenze dei dipendenti. Al fine della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
3. L'ammontare delle risorse stabili di cui al comma 1 dell'art. 45 del C.C.R.L. 19/07/2023 è destinato prioritariamente al finanziamento delle progressioni economiche. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
4. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali. Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la selezione. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni non potrà essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le P.E.O.
5. Per l'annualità 2023 non si darà corso all'istituto delle progressioni orizzontali, che sono state attuate in modo sistematico nel triennio 2020, 2021 e 2022 per tutto il personale avente i requisiti di anzianità e di performance, sulla scorta del CCDIA vigente tempo per tempo, e di procedere con la verifica e la conferma della metodologia o al suo adeguamento alla nuova architettura contenuta nel CCRL 19 luglio 2023.

Art. 10

Criteri generali per le progressioni orizzontali

1. Alle selezioni per concorrere alla progressione economica orizzontale partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio

- dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbia maturato almeno quattro anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, di cui almeno l'ultimo nel Comune di Sesto al Reghena.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale, il dipendente non deve aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato), ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto, l'attribuzione della P.E.O. è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la P.E.O. viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
 3. Per il personale in comando, o distacco o che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione è effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa utilizzando la stessa scheda di valutazione utilizzata per il resto del personale.
 4. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo il disposto dell'art. 48 del C.C.R.L. 19/07/2023.
 5. Il requisito per accedere alla selezione è aver ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore al momento presso l'ente), nella parte "Competenze e comportamenti professionali", un punteggio non inferiore a 23. Fra i dipendenti che accedono alle selezioni sono stilate graduatorie per servizio, come identificati al capoverso successivo, con attribuzione del punteggio acquisito.
 6. Nell'ambito dell'accordo annuale per gli utilizzi del fondo di cui al comma 1 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 vengono determinate le risorse da destinare all'istituto delle P.E.O. La distribuzione delle risorse per le progressioni orizzontale tra le Aree dell'Ente così come definite dalla struttura organizzativa è effettuata dall'ufficio Personale in proporzione al numero dei dipendenti assegnati ai servizi stessi e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione. In sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate per progressioni si applicano i seguenti parametri:

| CATEGORIA | COEFFICIENTE |
|-----------|--------------|
| A | 1 |
| B-PLS | 1 |
| C-PLA | 1,3 |
| D-PLB-PLC | 1,7 |

7. I resti derivanti dall'attribuzione delle progressioni per ciascun servizio e categoria saranno destinati alla produttività collettiva.
8. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono di norma con cadenza annuale nel limite delle risorse destinate a tale titolo.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione nell'ordine, i seguenti criteri di valutazione:
 - maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nell'anno precedente la decorrenza della progressione orizzontale;
 - maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;
 - età anagrafica più alta.
10. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale,

mediante sottoscrizione “per presa visione e ricevuta copia” della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 7 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal successivo art. 25 del presente accordo.

Art. 11

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 PRO (piano delle risorse e degli obiettivi), secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.
4. Il pagamento della produttività avviene a conclusione del ciclo della performance. Definite le risorse complessive da destinare alla produttività le stesse sono assegnate ai singoli servizi dell'Ente, e gestite dai rispettivi Responsabili di Servizio che sono esclusi dai criteri di calcolo.

Le risorse da assegnare a ogni Responsabile di Servizio sono così determinate:

- Il budget è determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal Piano Risorse e Obiettivi – Piano della Performance al Responsabile di Servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore è corretto in funzione della qualifica, applicando il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione regionale:

| ➤ CATEGORIA | ➤ COEFFICIENTE |
|-------------|----------------|
| ➤ A | ➤ 1 |
| ➤ B-PLS | ➤ 1 |
| ➤ C-PLA | ➤ 1,3 |
| ➤ D-PLB-PLC | ➤ 1,7 |

- La quota di fondo determina la quota di budget iniziale del servizio medesimo. A fine anno in caso di variazioni in diminuzione o in aumento del personale la quota di fondo andrà rideterminata in proporzione ai periodi temporali di permanenza nel servizio.

Il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata nella fase di accertamento finale mediante la misurazione delle performance, confluiranno nelle economie di bilancio,

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la prestazione individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno (in dodicesimi) e l'eventuale rapporto a tempo parziale. In ragione annua non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- b. ferie;
- c. festività soppresse anche frazionate;
- d. espletamento di funzioni di componente di seggio elettorale;
- e. distacchi e permessi sindacali;
- f. permesso per matrimonio;
- g. maternità anticipata;
- h. permessi per nascita di figli e lutto;
- i. permessi della Legge 104/1992;
- j. permessi per donazione di sangue;
- k. assenze dovute a congedo di maternità e paternità;
- l. infortunio sul lavoro fino a 30 giorni;
- m. terapie salvavita;
- n. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie.

La liquidazione della "produttività" avverrà in dodicesimi, tenendo conto della effettiva presenza in servizio.

I lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso, lo stesso Ente.

Art. 12 Criteri per la ripartizione della quota individuale

1. L'ufficio personale determina, entro 30 giorni dall'approvazione e consegna del Piano esecutivo di Gestione - Performance, la quota di produttività teorica assegnabile a ciascun dipendente incardinato nel proprio servizio, con le modalità di calcolo indicate al precedente articolo e lo comunica ai Responsabili di Servizio.

2. I Responsabili danno comunicazione ai dipendenti del budget teorico conseguibile, degli obiettivi di performance assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione - Performance e dei criteri con i quali saranno misurati il raggiungimento degli obiettivi ed i comportamenti organizzativi attesi.
3. Alla conclusione dell'anno, ciascun Responsabile di Servizio, acquisito il valore del grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvede alla compilazione delle schede di valutazione individuale.
4. Il budget inizialmente assegnato alla struttura eventualmente ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale.
5. Tale valore è corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione regionale:

| CATEGORIA | COEFFICIENTE |
|-----------|--------------|
| A | 1 |
| B-PLS | 1 |
| C-PLA | 1,3 |
| D-PLB-PLC | 1,7 |

6. Per il personale a part-time la quota individuale della produttività sarà proporzionalmente ridotta rispetto alla percentuale di orario effettuato.
7. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi.

Nei succitati casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso servizio

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 13

Treatamenti 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.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate annualmente come stabilito dal CCRL 2019-2021.

Art. 14

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. 15

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, in distacco sindacale

1. 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.
2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.
3. Per il personale in distacco sindacale si applica l'art. 48 del CCRL 2019-2021.

Art. 16

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, Imu, Tari;
 - 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.
 - f) incentivi funzioni tecniche

Art. 16

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:
 - a) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
 - b) a consuntivo in tempi certi e definiti.
2. Le parti convengono sulla necessità di rivedere i regolamenti per l'attribuzione delle progressioni orizzontali e della misurazione e valutazione delle prestazioni, anche del personale titolare di posizione organizzativa al fine di renderli corrispondenti con le nuove disposizioni contrattuali qualora necessario. L'esame e l'adozione dei regolamenti dovranno concludersi entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Art. 17

Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate viene definito annualmente in sede di accordo annuale sugli utilizzi del fondo e per l'annualità 2023 è così determinato:

A) Indennità condizioni di lavoro (art 6 CCRL 15/10 2018):

L'indennità condizioni di lavoro, che non compete agli incaricati di posizione organizzativa, viene erogata al personale che svolge le seguenti attività:

A.1) disagiate:

L'indennità di disagio è attribuita al personale delle categorie A, B, C, D che svolge attività nelle seguenti condizioni particolarmente disagiate:

- situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica);
- situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti interruzioni e/o spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi e attività similari ovvero su immobili dislocati sul territorio comunale.

L'importo corrisposto è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività: per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività è previsto un importo pari ad € 3,00.

A.2) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute:

L'indennità di rischio è attribuita ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983. e derivante da:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto utilizzo costante di autoveicoli e motoveicoli (con esclusione dei dipendenti della Polizia Locale);
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di macchine operatrici, motoseghe, decespugliatori, trattori;

L'importo corrisposto è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività: per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività è previsto un importo pari ad € 3,00.

A.3) maneggio valori:

L'indennità di maneggio valori è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'importo corrisposto per lo svolgimento delle attività di maneggio valori, è pari a € 3,00 al giorno per coloro che maneggiano valori per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività.

A.4) Personale Polizia Locale Indennità di servizio esterno (art. 26 CCRL 15/10/2018):

Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, 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 i 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 dall'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 15. Diversamente l'indennità non viene erogata.

1. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 16239 del 9.10.2018):

- € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 2 ore;
- € 1,50 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
- € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.

I nominativi e 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.

A. 5) Indennità di responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004

L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004 e s.m.i.:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie di cui sopra, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) b) c) e d) del comma 1, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 150,00.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 21, comma 2, del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate con cadenza annuale entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

A.6) Indennità di responsabilità (art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004)

Ai sensi dell'articolo 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 21 comma 2 lettera e) del CCRL 01.08.2002 è determinato come segue.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al CCRL 07.12.2006). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

| CRITERI | INDENNITA' LORDA ANNUA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Responsabilità di attività, quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori | € 1.500,00 |
| Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai) nonché per le funzioni vicarie del capo operario per le giornate di effettiva sostituzione | € 1.700,00 |

Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno.

La corresponsione delle indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui le medesime sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/ paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti regionali.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004.

L'attribuzione dell'indennità è definita in sede di conferenza dei Responsabili con il Segretario Comunale entro il 31 gennaio, conferenza che terrà conto delle priorità definite dall'Amministrazione nei documenti di programmazione nonché di fatti sopravvenuti e/o modifiche legislative che abbiano un impatto rilevante sull'attività dell'Ente.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della

responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. Ai fini della liquidazione dell'indennità i Responsabili competenti, trasmettono all'Ufficio personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

ORARIO

Art. 18

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. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 19

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene confermata l'applicazione dell'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 viene istituita la flessibilità dell'orario di lavoro dalle ore 7,30 - alle ore 8,30.
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 di cui all'articolo 28, 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 01/08/2002 e art. 10 CCRL 06/05/2008;
- 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. 20

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ufficio preposto, entro il termine previsto per la costituzione del fondo produttività, determina il fondo per lavoro straordinario e provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni Area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU.
2. L'Ente informa annualmente i soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 3, entro il 15 maggio (periodo gennaio-aprile), il 15 settembre (periodo maggio-agosto) e il 15 gennaio (periodo settembre-dicembre), sulla situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
3. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
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. 21

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 (amm.ne, 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.

Art. 22

Sistema di valutazione

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, il Comune di Sesto al Reghena si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance. 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.

Art. 23

Procedure di conciliazione

1. Al fine di dare completezza a quanto previsto dall'art. 24 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.
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: il Segretario comunale, l'Organismo Indipendente di valutazione, 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.

ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI

Art. 24

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. 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. 25

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

1. In applicazione all'art. 25 del CCRL 15/10/2018, l'Amministrazione può determinare annualmente l'importo corrispondente ad una quota dei proventi delle sanzioni pecuniarie riscosse nell'anno precedente.
2. Le quote destinate in favore del personale della Polizia Locale, nelle misure stabilite dalla normativa, possono essere impiegate per l'integrazione delle risorse destinate al fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi.

Art. 26

Applicazione Legge 50/2017

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.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27

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. 28

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. Le figure di vertice amministrativo dell'Ente provvedono a dare esecuzione a quanto contenuto nel presente contratto e a monitorarne l'applicazione.
3. Copia del presente CCDI è distribuito a cura e spese dell'Ente, con le modalità dallo stesso ritenute più efficaci, economiche ed efficienti.