

COMUNE DI TERDOBBIATE

Provincia di Novara



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA E
PARTE ECONOMICA TRIENNIO 2023/2025**

In data 23.11.2023 alle ore 9.15 presso la residenza municipale del Comune di Terdobbiate, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Datoriale così composta:

Presidente Dott.ssa Giuliana Balbo P [X] A []

la Delegazione Sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Dott. Francesco Orlandi P [X] A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL - Novara P [] A [X]

OO.SS. Territoriale CISL FP – Piemonte orientale P [] A [X]

OO.SS CSA – Regioni e autonomie locali P [] A [X]

R.S.U. Aziendale – Sig. Paolo Pampuri P [X] A []

Congiuntamente denominate “Parti

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito “CCDI”) per il triennio 2023-2025

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente – Dott.ssa Giuliana Balbo _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP – Dott. Francesco Orlandi _____

OO.SS. UIL – FPL _____

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS CSA – Regioni e autonomie locali _____

R.S.U. Aziendale – Sig. Paolo Pampuri _____

Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali.....	4
Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione	4
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali	4
Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	5
Art. 4 - Informazione	5
Art. 5 - Confronto, soggetti e materie	5
Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie	6
Art. 7 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	6
Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale	6
Art. 8 - Classificazione del personale	6
Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione	7
Art. 10 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali	7
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance.....	7
Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	7
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici	7
Art. 12 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	7
Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro.....	8
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione	8
Art. 15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	9
Art. 16 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree.....	10
Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro	11
Art. 17 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro	11
CAPO VI - La costituzione del fondo.....	11
Art. 18 - Integrazione della parte variabile del fondo	11
CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali.....	11
Art. 19 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	12
Art. 20 - Norme finali	12

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

Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019/2021, stipulato in data 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
2. La durata del contratto è triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del “Fondo risorse decentrate”. Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l’organo di governo competente dell’ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell’ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l’ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L’eventuale accordo d’interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l’accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all’art. 8 del C.C.N.L. 2022, l’ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull’istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell’accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l’ente.

Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell’ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l’esercizio dell’attività sindacale nell’Ente, anche allo scopo di porre in essere un’organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il

rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 4 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva, idonea e obbligatoria, ovvero deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 5 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dalla Giunta con Deliberazione di G.C. n. 40 del 05.12.2022.
3. Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2019/2021, cui integralmente di rinvia.

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

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. Nella sede dell'Ente, in ragione della oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
3. L'RSU e le OO.SS. possono chiedere di partecipare alle riunioni in modalità videoconferenza e sottoscrivere digitalmente i documenti contrattuali. In caso di mancata richiesta, la mancata presentazione alle riunioni è considerata assenza.
4. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 8 - Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL 2022 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto **automatico** secondo quanto riportato nell'Allegato A ed allegato B alla deliberazione di G.C. n.9 del 23.03.2023, previa informativa alle OO.SS. e alle RSU con nota protocollo n. 1068 del 16.03.2023.

Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

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

Art. 10 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 2022.
2. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance**Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
2. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 79 c. 2), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come il 70%, delle risorse di parte variabile dell'art. 79 c. 2, è destinata all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro e per le specifiche responsabilità.
3. L'eventuale residuo derivante dall'utilizzo concordato del fondo e dall'effettiva ripartizione costituisce economia di bilancio.

Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici**Art. 12 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo

quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della “indennità condizioni di lavoro” di cui all’art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l’integrità personale, compete un’indennità giornaliera lorda pari ad Euro 3,50. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle svolte dagli operai, autisti, cantonieri specializzati e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
3. L’indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi. L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Responsabile del Servizio Finanziario, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell’area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell’art. 84 comma 1 del CCNL 2022, le parti concordano che, per compensare l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, è riconosciuta una indennità parametrata sull’effettivo livello di responsabilità secondo i seguenti criteri:

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	LIVELLO DI RESPONSABILITA'
Fino a 200	BASSA: Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici non complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti, basati su procedimenti prevalentemente ripetitivi e standardizzati e con rilevanza interna.
Da 201 a 500	MEDIA: Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti, basati su procedimenti prevalentemente non ripetitivi e non standardizzati e con rilevanza esterna.
Da 501 a 1000	ALTA: Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa e organizzativa.

2. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile dell'Area competente o del Segretario comunale e comunicato al Servizio Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
4. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/risponsabilità e il relativo compenso annuo spettante e dovrà essere trasmesso alle OO.SS.
5. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Settore.
6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
5. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 109 del 16.10.2023, è quantificato come segue:

COMPOSIZIONE DEL FONDO	IMPORTO
Risorse stabili soggette al limite	6.027,06
Risorse stabili non soggette al limite	1.814,45
Risorse variabili soggette al limite	0,00
Risorse variabili non soggette al limite	2.839,93
Totale Fondo (non soggetto a decurtazioni)	10.681,44

Il fondo rispetta il limite del tetto salario accessorio 2016 e, pertanto, non è soggetto a decurtazioni (ART. 79 COMMA 6 CCNL 16/11/2022).

6. Preso atto della costituzione del fondo per l'anno 2023, le parti concordano di utilizzare detto fondo come di seguito riportato:

UTILIZZO FONDO	IMPORTO
RISORSE NON CONTRATTABILI	
Progressioni economiche STORICHE	5.060,52
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	990,36
Compensi ISTAT (risorse vincolate)	1.960,00

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI

8.010,88

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

2.656,56

RISORSE CONTRATTATE	
Performance	1.166,40
Indennità condizioni lavoro	840,00

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

2.006,40

TOTALE UTILIZZO FONDO

9.393,68

Residui

650,16

Le parti concordano di riversare in bilancio, come economia, il residuo derivante dall'utilizzo concordato del fondo e dalla ripartizione effettiva, a seguito della valutazione della performance.

Art. 16 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota non superiore al 50% degli idonei.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione

di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

5. I requisiti per la partecipazione alle progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

- a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- b) Non aver beneficiato, negli ultimi 24 mesi, di alcuna progressione economica orizzontale.

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

Art. 17 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

CAPO VI - La costituzione del fondo

Art. 18 - Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali

Art. 19 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 20 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.