



COMUNE DI PASIAN DI PRATO

PROVINCIA DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**TRIENNIO NORMATIVO ANNO 2023-2025
ECONOMICO 2023**

Comparto Unico Regionale e Autonomie Locali

STIPULATO AI SENSI DEL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA DEL 19.07.2023

Il giorno 11.12.2023 alle ore 15.00 presso la sede del Comune di Pesian di Prato, via Roma n. 46 – 33037 Pesian di Prato, tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica Segretario Comunale dott.ssa Eva Stanig ed in funzione di segretario verbalizzante la rag. Eugenia Moro.

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

- Sig. FORTIN Federico - Rappresentante Territoriale FP CGIL
- Sig. SBRIZZI Paolo - RSU

Premesso che:

- in data 19.07.2023 è stato sottoscritto il CCRL del personale non dirigente del comparto unico della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia triennio 2019-2021;
- con determinazione n. 447 del 08.08.2023 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023; -
- sulla determinazione di costituzione del Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023 è stato acquisito il parere dell'Organo di Revisione con prot. n. 0014517 del 23.08.2023;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 11.09.2023 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica del comune di Pesian di Prato;
- con delibera di Giunta Comunale n. 135 del 30.10.2023 sono stati forniti al Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, gli indirizzi da tenere in considerazione negli incontri con la parte sindacale;
- in data 10.10.2023 è stata sottoscritta la pre-intesa relativa al Contratto Integrativo Decentrato per l'anno 2023;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 04 dicembre 2023 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato ed il revisore ha espresso parere positivo sulla relazione economico ed illustrativa.

Tutto ciò premesso,

le parti hanno sottoscritto l'allegato CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (di seguito indicato per brevità CCDIT) riguardante il personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Pesian di Prato per l'anno 2023-2025 giuridico-economico 2023, confermando, per il resto, quanto stabilito nella preintesa.

Si concorda per aumentare a 40 il plafond della banca delle ore. Le parti sindacali ribadiscono la richiesta di aumentare gli importi delle indennità a bilancio e di avviare la contrattazione nel primo trimestre 2024.

Il Presidente della delegazione trattante si impegna, dietro richiesta di RSU e organizzazioni sindacali, alla consegna delle schede di valutazione 2023 entro il 30.04.2024.



Art. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale dell'Amministrazione Comunale di Passignano di Prato con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, a tempo pieno e a tempo parziale anche se comandato o distaccato.

Art. 2 - DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2023.
2. Il presente contratto ha validità per il triennio 2023-2025 e le sue clausole trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2023, salvo diversamente stabilito.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale su richiesta delle parti con le procedure previste dal CCRL.
4. Per quanto non espressamente richiamato nel presente contratto si rinvia ai contratti collettivi regionali di lavoro.

Art. 3 - INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E S.M.I. – 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 di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Il T.P.O. di Area 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.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento delle registrazioni di morte
ELETTORALE	Fino a 2	In caso di consultazioni elettorali

PERSONALE	1	Nel periodo intercorrente tra il 1 e il 10 del mese
POLIZIA LOCALE	1	Per turno

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

**Art. 4 - TEMPI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA
INTEGRATIVA**

1. La costituzione del Fondo nonché l'ammontare delle risorse destinate alle voci stipendiali legate alle indennità avvengono secondo quanto stabilito dal CCRL 2019-2021 titolo VII ed eventuali rinvii.
2. Gli atti di costituzione del fondo e di determinazione delle risorse di cui al comma precedente vengono trasmessi prontamente alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU, e comunque entro 10 giorni dalla loro adozione.
3. La contrattazione decentrata integrativa avviene nei tempi e con le procedure indicate dall'art. 8 del CCRL 2019-2021 e sulle materie individuate all'art. 7 del già citato CCRL.

Art. 5 - DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO

1. Il fondo per le risorse decentrate viene utilizzato per le finalità indicate all'art. 45 del CCRL 2019-2021, secondo i criteri di seguito elencati:
 - a) progressioni economiche orizzontali: finanziarie le progressioni orizzontali all'interno delle categorie al netto di quelle già attribuite a valere sulla parte stabile del fondo.
 - b) produttività: le risorse per il finanziamento della performance sono destinate a compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e alle attività/funzioni svolte.
2. Al personale assunto con contratto a tempo parziale spetta il compenso legato alla performance in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le eventuali specifiche del presente contratto.

Art. 6 - INDENNITA'

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dai vari CCRL sono erogate in base alla effettiva prestazione resa, nei limiti degli stanziamenti di bilancio.
2. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate viene così definito:

A) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

A1) EX INDENNITA' DI DISAGIO (art. 6, comma 1, lettera a) CCRL 15.10.2018 e art. 40 CCRL 2019-21021)

Le parti concordano di individuare le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative:

- orario ordinario articolato con prestazioni di servizio mattutino e pomeridiano interrotte con pause prolungate dovute alla specifica mansione.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolari disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,50 giornalieri, e corrisposti per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti a tali prestazioni.

L'indennità viene erogata mensilmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

A2) EX INDENNITA' DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera b) CCRL 15.10.2018 e art. 40 CCRL 2019-21021)

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore etc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;

L'indennità, determinata in € 1,50 giornalieri, viene erogata mensilmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

A3) EX MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera e) CCRL 15.10.2018 e art. 40 CCRL 2019-21021)

Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- Economo comunale € 2,00 giornalieri;
- Maneggio valori € 1,00 giornalieri.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, dietro presentazione di apposita certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa recante l'indicazione specifiche previste. L'erogazione della presente indennità è subordinata all'atto di nomina.

B) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01.08.2002 come aggiunto dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004)

Al personale di categoria B e C alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale; compete un'indennità massima annua lorda di € 300,00.

L'importo è corrisposto, commisurandolo alle effettive giornate di presenza e nella misura massima, in caso di dipendenti incaricati, con carattere di totalità, di tutte le predette funzioni. Verrà corrisposta, commisurandola alle effettive giornate di presenza, proporzionalmente in caso di conferimento di alcuni degli incarichi, o in caso di conferimento di incarichi parziali, secondo la seguente graduazione:

CATEGORIA	AREA	fattispecie	importo
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe	€ 100,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale Elettorale	€ 150,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega parziale)	€ 200,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega totale)	€ 250,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega parziale) - Ufficiale Elettorale	€ 250,00

B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega totale) - Ufficiale Elettorale	€ 300,00
-------	---------------------	---	----------

C) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 3 lettera e) del CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26.11.2004)

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera si individua la seguente fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
PLB	Polizia Municipale	Funzione di Vice-Comandante del Corpo di Polizia Locale	€ 1.000,00

L'indennità viene conferita con decreto del Titolare di Posizione Organizzativa e l'erogazione avviene a consuntivo e dietro certificazione del T.P.O. in ordine all'effettivo svolgimento delle attività per le quali viene riconosciuta, riproporzionandola alle giornate di effettiva presenza in servizio.

D) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 26 del CCRL 15.10.2018 e art. 40 del CCRL 2019-2021)

Al personale di Polizia Locale che non risulta incaricato di posizione organizzative e che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività, per un importo pari ad € 2,00.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si intende per servizio esterno quello pari a minime tre ore giornaliere certificate e per un numero di giornate pari ad almeno il 60% dei giorni effettivamente lavorati nel mese.

L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Il servizio esterno viene rilevato attraverso un apposito codice di timbratura e viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Comandante. Il pagamento avviene annualmente, a consuntivo.

E) INDENNITÀ DI TURNO

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

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

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

F) TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO - RIPOSO COMPENSATIVO (ART.5 CCRL 2016-2018)

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

70
88

2. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
3. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 7 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate alla produttività vengono erogate sulla base del raggiungimento di obiettivi strategici e di sviluppo e/o mantenimento, annualmente predeterminati, volti ad incrementare il miglioramento qualitativo dei servizi.

La produttività viene erogata a consuntivo in base alle risultanze e secondo i criteri stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, approvato con delibera G.C. n. 152 del 21.10.2019 e ssmmii, come oggetto di interpretazione autentica con delibera di Giunta Comunale n.61 del 08.05.2023;

Art. 8 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Le progressioni orizzontali restano condizionate all'effettiva individuazione delle risorse in sede di accordo decentrato annuale sul riparto del Fondo.

Le progressioni orizzontali sono subordinate a quanto disposto nel Regolamento disciplinante la Progressione Economica Orizzontale (PEO) approvato con delibera di G.C. n. 151 del 21.10.2019 e smi. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Le risorse per le progressioni orizzontali non possono superare le risorse stabili ancora disponibili, come indicate nella determina di costituzione del Fondo per l'annualità di riferimento ed in ogni caso mai oltre la misura massima del 50% della platea dei potenziali beneficiari.

Le eventuali economie vanno ad incrementare le risorse variabili del medesimo anno destinate a produttività collettiva da distribuire secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance (art. 45 comma 6 CCRL 2019-2021).

Art. 9 - ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di 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, a far data dal 01.01.2024, la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata dalle 7.30 alle 8.45, a cui corrisponde una medesima flessibilità in uscita considerata la durata della giornata lavorativa.
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, nonché le fasce di presenza obbligatoria:
 - nelle giornate "corte": dalle 9.30 alle 12.30;
 - nelle giornate "lunghe": dalle 9.30 alle 12.30 e dalle 15 alle 17.
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 TPO.

Art. 10 - BANCA DELLE ORE

A far data dal 01.01.2024, al fine di mettere i lavoratori in grado di usufruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, 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 prestazioni di lavoro straordinario, superiore ai 30 minuti, debitamente autorizzate entro i limiti e le disponibilità del fondo destinato a compensare il lavoro straordinario.

Si stabilisce in 40 ore il conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate in eccedenza il normale orario di lavoro.

Art. 11 - LAVORO STRAORDINARIO

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.

Le parti concordano che lo straordinario sarà pagato dopo la mezz'ora ed al minuto, senza arrotondamenti.

Viene meno il limite di non superare la spesa storica ex art.17 comma 8 C.C.R.L. 01.08.2002; resta quello delle risorse stanziato a bilancio a tale finalità.

Art. 12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre apposite richieste scritte. La richiesta 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.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 13 - NORMA FINALE

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL, se ed in quanto compatibili con la disciplina normativa vigente.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Art. 14 - SMARTWORKING

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. La disciplina del Lavoro Agile nel Comune di Passignano di Prato è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 19.09.2022.

Art. 15 - BUONO PASTO

1. Hanno diritto al godimento del buono pasto il personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato, sia pieno che parziale.
2. Il diritto al godimento del buono pasto spetta ai soggetti di cui al precedente comma per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte contemporaneamente le seguenti condizioni:
 - aver prestato attività lavorativa giornaliera di almeno 8 ore;
 - aver prestato attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane;

- avere effettuato un rientro pomeridiano della durata minima di 2 ore decorrenti dal termine della pausa pranzo;
- aver effettuato una pausa pranzo non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti.

La fascia oraria per la fruizione della pausa pranzo è prevista dalle ore 12.30 alle ore 14.30.

3. Il diritto ad usufruire dei buoni pasto, spetta, sempreché ricorrano i presupposti di cui al precedente comma, anche nei casi di prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, entrambi debitamente autorizzati dal Responsabile del Servizio.
4. Il diritto ad usufruire del buono pasto spetta altresì nei casi di missione che copra l'intera giornata lavorativa, purché il dipendente in missione non richieda il rimborso delle spese per il pasto e l'orario di missione sia pari ad almeno 8 ore. Non spetta il buono pasto in caso di prestazione lavorativa svolta in modo agile.
5. Detta disposizione ha decorrenza a far data dal 01.01.2024.

Art. 16 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

1. Nella Relazione illustrativa agli articoli e agli allegati del nuovo Codice contratti (D.Lgs.36/2023), nel commento all'art. 45, comma 3, "si rinvia al regolamento della singola amministrazione per la determinazione dei criteri del riparto delle somme, ivi compresa (con una previsione in chiave di incentivo al rispetto di tempi e costi) la riduzione delle risorse a fronte di eventuali incrementi di tempi o costi rispetto a quanto previsto dal progetto esecutivo."
2. Nelle more di adozione dello specifico regolamento, in via transitoria, si applica il regolamento vigente in materia presso il comune di Pasian di Prato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 94 del 23.05.2019.

Art. 17 NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL e alla normativa vigente per tempo.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto e, qualora le stesse non siano in contrasto con disposizioni contrattuali di primo livello o con la normativa statale e/o regionale nel tempo vigente, conservano la propria efficacia.
3. Copia del presente CCDTI verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Letto, confermato e sottoscritto



¶
¶
¶
¶

Per la delegazione trattante di parte pubblica: Presidente - dott. Eva Stanig

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

- Sig. FORTIN Federico - Rappresentante Territoriale FP CGIL
- Sig. SBRIZZI Paolo - RSU

