

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**2021-2023**

**Come modificato dalla Preintesa 2022**  
**IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2018**

In data 14 dicembre 2022 alle ore 11.44 presso il Municipio del Comune di BASILIANO si è tenuto l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Il Segretario Comunale – Dott.ssa Luisa Cantarutti

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per le R.S.U.**

CISAL ENTI LOCALI F.V.G

Dott.ssa Ilaria Santarossa

---

C.I.S.L.

Geom. Antonello Bellese

---

**Per le OO.SS.**

CISAL ENTI LOCALI F.V.G

Sig. Beppino Fabris (da remoto)

---

C.I.S.L. FP

Sig. Giovanni Di Matola (da remoto)

---

CGIL F.P.

Sig. Federico Fortin

---

Al termine della riunione le parti procedono alla sottoscrizione della preintesa allegata relativa al contratto collettivo decentrato integrativo aziendale per il triennio 2021-2023, annualità 2022, unitamente all'accordo di utilizzo del Fondo risorse decentrato, ex art. 32, comma 6, del CCRL 15.10.2018, del Comune di BASILIANO, allegato al presente per formarne parte integrante e sostanziale, e la proposta di utilizzo delle risorse decentrate anno 2022, allegate al presente. Durante la preintesa si definisce la modifica dell'art. 10 del CCDIA 2021-2023, come da allegato.



**Titolo I**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE**

**Art. 1 - Finalità**

1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo aziendale (*di seguito CCDIA*) è di dare applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa per definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale del Comune di BASILIANO.
2. Il presente CCDIA si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016, dal C.C.R.L. 15.10.2018.

**Art. 2 - Campo di applicazione**

1. Il presente CCDIA si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di BASILIANO.
2. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio.
3. Le Parti non apportano autonomamente modifiche o integrazioni al presente CCDIA se non attraverso le procedure previste dal CCRL 15.10.2018 e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
4. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale, le Parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente CCDIA.

**Art. 3 Decorrenza e durata**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1 gennaio 2021 e rimarranno in vigore fino al 31.12.2023.
2. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIAT incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
3. In caso di disdetta del CCDIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.
6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti in servizio, attraverso condivisione del testo del CCDIA con posta elettronica nonché attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

#### **Art. 4 - Procedure per la sottoscrizione degli accordi sull'utilizzo dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Entro il mese di febbraio di ogni anno l'Ente, invia alle RSU e alle OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCRL la determinazione di costituzione del Fondo e la proposta datoriale di ripartizione del fondo stesso, in applicazione dei criteri del presente CCDIA.
2. Entro il mese di aprile la Delegazione Trattante di Parte Pubblica convoca le RSU e le OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCRL per l'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse del Fondo.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 38, comma 4, lett. a) del CCRL 15.10.2018 avviene a cadenza annuale, con le modalità e le tempistiche sopraelencate.

### **Titolo II SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

#### **Art. 5 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 – Contingenti di personale**

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile del Settore individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - a) dal 10 al 20 agosto;
  - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - c) 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
  - d) 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
  - e) 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
5. Nelle occasioni di sciopero i Comuni si impegnano a garantire un'adeguata informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

6. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato nei settori e per lo svolgimento delle attività previste di seguito specificate:

7.

<b>SETTORE</b>	<b>NUMERO ADDETTI</b>	<b>PRESTAZIONI IN CASO DI GESTIONE DIRETTA DEI SERVIZI</b>
Stato civile	1	Raccoglimento denunce di morte
Elettorale	1 (solo nel caso che tale dipendente non sia individuato nella stessa persona di cui alla voce precedente)	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	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale

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

### **Titolo III RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 6 - Relazioni sindacali**

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
  - la contrattazione;
  - l'informazione (preventiva o successiva);
  - altri istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (art. 9 d.lgs. 165/2001):
    - a) Confronto;
    - b) Organismo paritetico per l'innovazione.
4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali:
  - a) una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione;

- b) l'uso di idonei spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale;
- c) idonea sala per riunirsi in assemblea.

#### **Titolo IV**

### **SALARIO ACCESSORIO**

#### **Art. 7 - Costituzione delle risorse per il finanziamento del salario accessorio**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla collettiva decentrata integrativa del personale dipendente, destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per la parte stabile che per la parte variabile, che vi provvede nei termini previsti dall'articolo 4 del presente contratto decentrato.
2. Le parti si danno reciproco atto che ai sensi dell'art. 32 comma 1 del CCRL 15/10/2018 e dell'art. 11 comma 8 della L.R. 28/2018 il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impegno regionale e locale.
3. Si prende atto che a decorrere dall'1/1/2021 a seguito della nota delle Autonomie locali accompagnatoria del CCRL di interpretazione autentica art. 32 c. e 11 CCRL 15.10.2018 siglato dalle OSS e dalla delegazione di parte pubblica di data 30.09.2021, l'importo da utilizzare per il calcolo delle risorse variabili ammonta ad euro 586,00 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2016. Tuttavia la definizione complessiva delle risorse variabili con i nuovi importi va ritenuta provvisoria in quanto definita nelle more della contrattazione collettiva di Comparto – attualmente in corso.

#### **Art. 8 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili**

1. Le risorse stabili di cui al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente dei Comuni sono utilizzabili per attuare le progressioni economiche orizzontali annuali all'interno delle categorie, nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Qualora tale ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.
3. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.

#### **Art. 9 - Strumenti di Premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione

- permanente a suo tempo approvato dall'Associazione intercomunale del Medio Friuli e adottato dall'ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituto per il quale si applica il sistema di valutazione permanente a suo tempo approvato dall'Associazione intercomunale del Medio Friuli e adottato dall'ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione permanente a suo tempo approvato dall'Associazione intercomunale del Medio Friuli e adottato dall'ente;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

### **Art. 10 - Progressioni Economiche**

1. Per l'anno **2022**, oltre al finanziamento delle progressioni orizzontali già concordate con la stipula dell'accordo del contratto collettivo integrativo decentrato del 2020 e **del 2021**, saranno attribuite in base alle residue disponibilità di risorse stabili le progressioni economiche orizzontali a decorrere dal 01.01.2022 al personale a tempo indeterminato presso il Comune di BASILIANO in modo selettivo per una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore al 50% **degli aventi diritto, approssimata per difetto**.
2. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - essere in servizio al primo gennaio dell'anno di riferimento;
  - aver maturato un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica rivestita all'interno della categoria, maturati al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione ed avere una anzianità di servizio complessiva di almeno tre anni;
  - non essere incorsi, nell'anno precedente a quello della selezione, in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto;
  - non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica.
  - Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio: ferie, congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla L 151/2001, infortuni sul lavoro;
  - Al fine dell'attribuzione della progressione il dipendente deve ottenere una valutazione finale superiore a 7/10.

### **Titolo V**

## **FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ**

### **Art. 11 - Principi Generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di cui agli articoli successivi possono essere attribuite a tutto il personale dipendente con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa, in base alla effettiva prestazione resa.
3. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto viene fatta entro il mese di febbraio di ogni anno da parte del competente Responsabile di servizio, il quale ne certifica con apposito atto i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini del compenso economico.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
9. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo dell'Ente.
10. L'eventuale incremento annuale delle risorse disponibili di cui all'art. 32 comma 7 del CCRL 15.10.2018 potrà avvenire esclusivamente per situazioni di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o una nuova distribuzione dello stesso sul territorio.
11. Nel caso in cui le risorse disponibili si rivelassero insufficienti all'erogazione delle indennità l'Ente effettuerà una ricognizione delle attività e adotterà le misure consequenziali, attivando tempestivamente se necessario la contrattazione sindacale.
12. Le indennità sono erogate anche al personale part-time o a tempo determinato.
13. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
14. Le indennità sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato.

## **Art. 12 - Indennità**

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto delle disponibilità economiche dei Comuni e nei limiti degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:
  - A. Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
  - B. Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
  - C. Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
  - D. Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018);

- E. Indennità personale associato art. 48 CCRL 7.12.2006.
- F. Indennità per specifiche responsabilità (art 21 comma 3 lett. e CCRL 01.08.2002, art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018);
2. Nel caso in cui le risorse a disposizione dovessero risultare complessivamente insufficienti per l'erogazione delle indennità, la corresponsione delle indennità verrà conguagliata a fine anno in misura proporzionale tra tutti i dipendenti interessati.

### **Art. 13 - Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);**

1. I Comuni corrispondono un'"indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- I. disagiate;
  - II. esposte a rischi, ovverosia che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
  - III. di maneggio valori.

#### **I. Disagio**

Le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative. vengono così individuate:

- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione (es.: orario frazionato con almeno due rientri giornalieri, orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori a inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, etc.);*
- *Esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita quali i dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (categoria B), collaboratore amministrativo/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (categoria B o C);*

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di € 30,00 mensili.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

L'indennità di disagio non è dovuta al personale turnista di Polizia Locale.

#### **II. Rischio**

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:

- *Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;*
- *Lavori di manutenzione 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 ecc.*
- *Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc,*
- *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti*
- *Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.*

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di € 30,00 mensili.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Locale.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta, per le sole giornate di effettivo servizio.

### **III. Maneggio valori**

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera come sotto specificata:

- economo comunale € 1,54

- altri agenti contabili € 1,00

Il dipendente, cui è riconosciuta l'indennità di maneggio valori, risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente ha effettivamente prestato servizio.

2. Nel caso di svolgimento di più fattispecie (disagiate, rischiose, maneggio valori) l'indennità è cumulabile.

### **Art. 14 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)**

1. 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.
2. Tale indennità viene istituita con decorrenza 01.01.2022. L'indennità giornaliera viene definita nell'importo di 1 euro.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.
4. L'indennità viene erogata nel rispetto della seguente condizione la prestazione lavorativa deve essere prestata per almeno quattro ore certificate al giorno ed il servizio deve coprire almeno il 50 per cento delle giornate lavorate mensilmente. Nel caso non venga rispettato il limite del 50 per cento delle giornate lavorate mensilmente l'importo dell'indennità rideterminato e corrisposta in euro 1 giornaliero
5. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo può essere prevista soltanto a favore di quel personale della Polizia Locale che, continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla certificazione del Comandante del Corpo di Polizia Locale, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
  - i. è cumulabile con l'indennità di turno;
  - ii. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;
  - iii. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.

### **Art. 15 - Indennità per il personale associato**

1. Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2008.
2. Tale indennità troverà applicazione con le seguenti modalità:
  - a) sia prevista in tutti i Contratti collettivi decentrati integrativi dei Comuni partecipanti alla forma associata di cui trattasi e determinata nella stessa misura;
  - b) previa verifica delle disponibilità dei fondi risorse decentrate di tutti gli enti aderenti in sede di contrattazione per la definizione dell'utilizzo, viene fissata nella misura di:  
Categoria B) pari a € 37,00 lordi su base mensile  
Categoria C) pari a € 38,00 lordi su base mensile  
Categoria D) pari a € 40,00 lordi su base mensile
  - c) in assenza di risorse finanziarie da parte anche di un solo dei Comuni appartenenti alle diverse gestioni associate, non si procederà all'erogazione di detta indennità.
  - d) L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento, in base all'effettive presenze, certificate dal Responsabile del servizio.

### **Art. 16 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di Specifiche Responsabilità (art. 21 comma 2 lett. i) CCRL 01.08.2002)**

1. In riferimento a quanto previsto dagli artt. 21, comma 2 lett.e del CCRL 01.08.2002, 30 commi 1 e 2 del CCRL 26.11.2004, 24 del CCRL 7.12.2006 e 30 del CCRL 15.10.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato.
2. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.
3. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, così come concordate in delegazione trattante annualmente deve:
  - a. essere volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
  - b. essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto, della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel settore, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne.
4. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato annualmente, entro il mese di gennaio di ogni anno, previo parere della conferenza dei Titolari di

Posizioni Organizzative di nomina sindacale, con provvedimento del Segretario generale, unitamente alle relative e rispettive risorse economiche.

5. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal TPO (ovvero in sua mancanza dal Segretario generale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente la posizione organizzativa dell'ambito nel quale è conferita la indennità, verifica l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle indennità. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal TPO. I TPO, individuati i destinatari delle singole indennità, comunicano i loro nominativi all'ufficio personale entro il mese di febbraio di ogni anno, dandone l'informazione prevista alle OO.SS. e R.S.U.
6. Al personale a part time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni consecutivi, sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104)..
8. La quantificazione dell'indennità dovuta verrà individuata annualmente in sede trattante.

#### **Art.17 - Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004)**

1. Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe; Ufficiale Elettorale; compete un importo massimo annuo lordo di euro 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.
2. Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Responsabile dei Tributi compete un importo massimo annuo lordo di euro 300,00;
3. Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di messo notificatore con funzione di ufficiale giudiziario compete un importo massimo annuo lordo di euro 300,00;
4. Le indennità di cui sopra non sono riconosciute se al dipendente medesimo viene riconosciuta l'indennità di cui all'art. 18
5. L'indennità viene corrisposta annualmente.

#### **Art.18 - Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 21 c.2 lett.e CCRL 2002,art. 30 c.1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006,art. 30 del CCRL 2018)**

1. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al presente articolo si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva e riportata con ordine di priorità:

<b>CAT.</b>	<b>FATTISPECIE/CRITERI</b>	<b>IMPORTO ANNUO LORDO INDIVIDUALE</b>
B/C/PLA	<p>1.Responsabile della conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;</p> <p>2.Responsabile di procedimenti complessi comportanti la predisposizione di atti da sottoporre ad approvazione degli organi competenti in base alle normative di settore</p> <p>3.Ruolo formalmente attribuito di vice-comandante della Polizia Locale</p> <p>4.Responsabile della pubblicazione degli atti</p>	<p>Euro 1.250,00 almeno 2 dipendenti e/o LPU/LSU/Borse lavoro coordinati</p> <p>Euro 1.000,00</p> <p>Euro 1.500,00</p> <p>Euro 500,00</p>
D/PLB/PLC	1.Responsabile di realizzazione di programmi e/o piani di attività di gruppo di lavoro complessi.	Euro 1.000,00

2. L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati.
3. L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.
4. Al personale a tempo parziale, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in misura piena nel limite di quanto stabilito dal CCRL.

## **Titolo VI REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE**

### **Art. 19 - Regolamenti**

1. Tutti i regolamenti che disciplinano materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente sono aggiornati dagli Enti in base alle norme di legge temporalmente vigenti.
2. Tutti i regolamenti previsti dal CCRL e da leggi specifiche sono materia di informazione preventiva, confronto o contrattazione sindacale, secondo quanto previsto dagli articoli 34-35-36 del C.C.R.L. 2018, pertanto dopo la loro approvazione vanno allegati al presente CCDIA in quanto funzionali allo stesso.

## **Art. 20 - Valutazioni**

1. Posto che l'articolo 39 del C.C.R.L. 7.12.2006 prevede l'obbligo di adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, volte a perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione.
2. Tali metodologie sono improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, sono oggetto di informazione preventiva e prevedono forme di contraddittorio con i dipendenti.
3. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
  - a. materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della performance;
  - b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
  - c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
  - d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro);
  - e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance 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.
4. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori oltre alla verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'Ente, avviene come di seguito prefigurato:
  - a. in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi);
  - b. ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi per le funzioni tecniche), saranno ridotte le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva e individuale in modo pari ai predetti importi individualmente liquidati. Le economie che si generano vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore degli altri dipendenti.
5. Per triennio considerato nel presente accordo si farà ancora riferimento al sistema di valutazione permanente a suo tempo approvato dall'Associazione intercomunale del Medio Friuli e adottato dall'ente.

## **Art. 21 - Tempistiche delle Valutazioni e Pagamenti**

1. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Le valutazioni riferite all'anno precedente sono espletate entro il mese di marzo di ogni anno e sono tempestivamente comunicate agli interessati.

2. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al pagamento della produttività, delle progressioni orizzontali e di risultato delle posizioni organizzative, sono erogate ai lavoratori entro il mese di giugno di ogni anno.

## **Titolo VII**

### **POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 22 - Politiche generali**

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

#### **Art. 23 - Lavoro straordinario**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti si incontrano almeno due volte all'anno, nei mesi di giugno ed ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, così come previsto dall'articolo 17, comma 9, del C.C.R.L. 01.08.2002.
3. Tenuto conto delle risorse contrattualmente destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario, le parti convengono che non sussistono le condizioni finanziarie per elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario effettuabile, attualmente stabilito in 180 ore annue.
4. Si dà atto altresì che al fine del conteggio, si considera prestazione di lavoro straordinario la prestazione che va oltre i 30 minuti nella giornata lavorativa.

#### **Art. 24 - Banca delle ore**

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su

richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario.

2. Il numero di ore che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore non può essere superiore alle 40 e comunque non superiore al numero di ore autorizzabili comunicato ai singoli Titolari di Posizione Organizzativa.
3. Si dà atto che al fine del conteggio, si considera prestazione di lavoro straordinario la prestazione che va oltre i 30 minuti nella giornata lavorativa.
4. I lavoratori hanno facoltà di chiedere che le ore di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore siano loro retribuite oppure siano loro riconosciuti equivalenti permessi compensativi, con pagamento delle sole maggiorazioni per lavoro festivo, notturno o notturno festivo.
5. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

## **TITOLO VIII**

### **COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 25 – Incentivi antievasione**

*(Art. 1 comma 1091 L. 145/2018)*

1. In attuazione dell'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018 l'Ente con apposito regolamento può incentivare il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.
2. Le risorse di cui al comma 1), qualora costituite, sono ripartite tra il personale impiegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale al servizio tributi, specificatamente indicati nel piano della prestazione;
3. Le risorse di cui al presente articolo sono considerate al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e sono erogate solo se ricorrono tutti i presupposti previsti dall'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018.
4. L'incentivo massime di cui un dipendente può beneficiare non può superare il 15% del suo trattamento tabellare annuo lordo;
5. Il Responsabile del servizio tributi individua il personale coinvolto, specificando il ruolo ricoperto nelle attività di accertamento svolte dall'ente. Il personale individuato, partecipa alla ripartizione degli incentivi, in misura correlata al concreto apporto alle attività di recupero dell'evasione tributaria, valutata dal responsabile del servizio tributi.
6. Il relativo compenso viene liquidato annualmente, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Eventuali risorse non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali o non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa e non possono essere riportate nel successivo esercizio.
7. I criteri definiti dal presente articolo dovranno essere recepiti nel regolamento che sarà adottato dall'ente e non possono essere derogati.

**Titolo IX**  
**FORMAZIONE, IGENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA**  
**COMPLEMENTARE**

**Art. 26 - Sviluppo delle attività formative**

1. Per perseguire le finalità di un miglior accrescimento e aggiornamento professionale, nonché per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione.
2. La programmazione delle attività formative e di addestramento deve tener conto dei seguenti criteri in ordine prioritario:
  - a) obbligatorietà prevista da specifiche disposizioni di legge;
  - b) coordinamento con il programma regionale delle iniziative per la formazione e l'aggiornamento del personale del Comparto Unico;
  - c) equo accesso per tutti i dipendenti al sistema formativo.

**Art. 27 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro**

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

**Titolo X**  
**NORME ULTERIORI E FINALI**

**Art. 28 - Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro**

1. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, concorre ai compensi di cui all'art. 7 (Indennità), del presente contratto decentrato.

**Art. 29 - Assicurazioni**

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

### **Art. 30 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori**

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata viene verificata la sussistenza delle condizioni per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria ai fini del riconoscimento di incentivi di produttività ai messi notificatori (art. 64 CCRL 01.08.2002).
2. Tali oneri sono imputati a carico del bilancio degli Enti.

### **Art. 31 - Buono pasto (art. 68 CCRL 01/08/02) (art. 3 del CCRL 2018)**

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito in € 7,00 per l'anno 2021.
2. Nel corso dell'anno 2022 il buono pasto cartaceo verrà sostituito dal buono pasto elettronico il cui valore corrisposto dall'Amministrazione Comunale sarà stabilito in € 8,00.
3. Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato anche per l'acquisto presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara Consip per il servizio sostitutivo della mensa di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.
4. Si da atto che il buono pasto viene attribuito qualora la prestazione effettuata dopo la pausa per il pasto sia superiore alle 2 ore.
5. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 3, comma 8, del CCRL 15.10.2018, al di fuori dei turni ordinari, al personale turnista viene attribuito il buono pasto ogni volta che svolga un turno programmato per almeno 7 ore e 12 minuti di servizio, se l'orario in cui è erogata la prestazione di lavoro ricade completamente nella fascia oraria dei pasti (13.00-15.00 e 19.00-20.30).
6. Il buono pasto è riconosciuto anche a tutti i lavoratori nei casi imprevedibili ed eccezionali che comportino un prolungamento di orario di lavoro debitamente autorizzato e tale da impedire la pausa nei normali orari di pranzo o cena (13.00-15.00 e 19.00-20.30).

### **Art. 32 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

*(Art. 38 comma 4 lett. k) CCRL 15/10/2018)*

1. Il welfare integrativo è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.  
Esso rappresenta, dal punto di vista:
  - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/familiare;
  - dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
  - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività - anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica - attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. Le parti si riservano di verificare l'applicabilità dell'istituto e, in caso positivo, di disciplinare attraverso uno specifico accordo, gli aspetti di dettaglio.

### **Art. 33 - Piani di razionalizzazione**

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

## **Titolo XI**

### **VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO**

#### **Art. 34 - Interpretazione autentica**

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

#### **Art. 35 - Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 36 - Norma finale**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.

3. Copia del presente CCDIA verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

BASILIANO li **XX**/12/2022

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Il Segretario Comunale – Dott.ssa Luisa Cantarutti

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per le R.S.U.**

CISAL ENTI LOCALI F.V.G

Dott.ssa Ilaria Santarossa

---

C.I.S.L.

Geom. Antonello Bellese

---

**Per le OO.SS.**

CISAL ENTI LOCALI F.V.G

Sig. Beppino Fabris

---

C.I.S.L.

Sig. Giovanni Di Matola

---

CGIL F.P.

Sig. Federico Fortin

---