

# COMUNITÀ DEL FRIULI ORIENTALE

Sede Legale corso Paolino d'Aquileia, 2 – 33043 Cividale del Friuli (UD)



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TERRITORIALE

**COMUNITÀ DEL FRIULI ORIENTALE**  
**COMUNE DI BUTTRIO**  
**COMUNE DI CIVIDALE DEL FRIULI**  
**COMUNE DI MOIMACCO**  
**COMUNE DI PRADAMANO**  
**COMUNE DI PREMARIACCO**  
**COMUNE DI PREPOTTO**  
**COMUNE DI REMANZACCO**  
**COMUNE DI SAN GIOVANNI AL NATISONE**

**PARTE NORMATIVA 2024 – 2026**

**SOTTOSCRITTO IL 13/06/2024**

UILFPL  
502

CISLFA  
DCA

PPGIL

Handwritten signature in blue ink.

## PREMESSE

La Comunità del Friuli Orientale è un Ente locale con personalità giuridica, costituito tra i Comuni di: Buttrio, Cividale del Friuli, Moimacco, Pradamano, Premariacco, Prepotto, Remanzacco, San Giovanni al Natisone per l'esercizio associato di servizi e funzioni sovracomunali.

Tutti i Comuni aderenti hanno conferito dal 01.01.2023 alla Comunità le funzioni del Servizio Personale giuridico ed economico.

L'art. 37, comma 1 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 prevede che: *"La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nelle materie e con le modalità definite, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 31, dalla contrattazione collettiva di Comparto; per i Comuni che partecipano alle Comunità o alle Comunità di montagna previste dalla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), a decorrere dalla data di conferimento, in capo alla Comunità medesima, della funzione di gestione del personale, la contrattazione è unica e si svolge in tal caso a livello territoriale, con le modalità definite dalla medesima contrattazione collettiva di Comparto"*.

Visto l'art. 40 del CCRL 15/10/2018 che tratta la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale richiamando il disposto dell'art. 37 comma 1 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 aggiungendo che *"la negoziazione sull'utilizzo delle risorse economiche va intesa rispettivamente al singolo Ente"*.

In data 19 luglio 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente (CCRL) triennio normativo ed economico 2019 – 2021.

L'art. 7, commi 1 e 3 del suddetto CCRL dispone che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, che è designata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Visto l'art. 8 del CCRL 19 luglio 2023 e, in particolare, il comma 1 il quale prevede che il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 mentre i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lett. a) possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'art. 8, comma 5 del CCRL 2023 prevede che nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di dimensione territoriale, le parti hanno la facoltà di sottoscrivere gli accordi limitandone espressamente gli effetti a specifici enti o prevedere specifici istituti applicabili solo ad una parte di essi.

### Tutto ciò premesso e considerato,

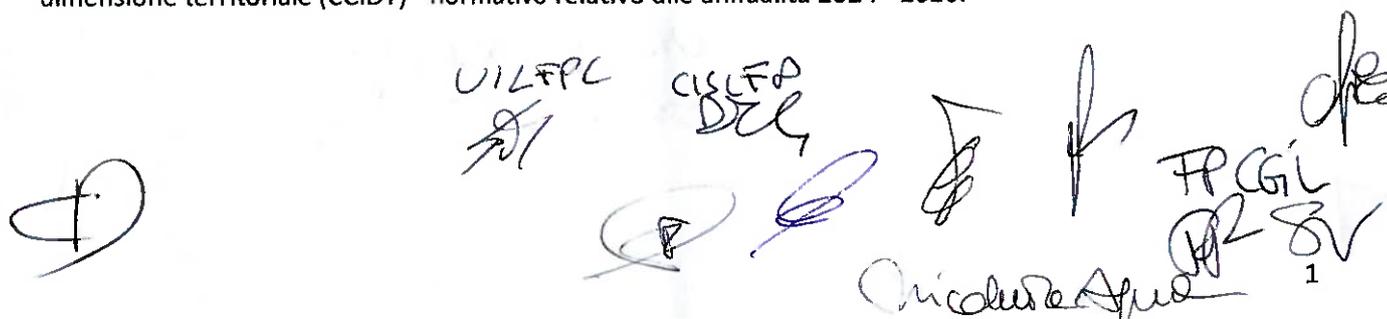
il giorno 13/06/2024 ha avuto luogo presso la sede della Comunità del Friuli Orientale l'incontro finalizzato alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo di dimensione territoriale (CCIDT) - normativo 2024 – 2026 tra le parti sotto indicate:

**Delegazione trattante di parte pubblica**

**Organizzazioni sindacali – O.S.S.**

**Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente Contratto collettivo integrativo di dimensione territoriale (CCIDT) - normativo relativo alle annualità 2024 - 2026:

The image shows several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, followed by 'UILFPC' with a signature below it, 'CISLFA' with 'DCL' below it, a signature, another signature, a signature, and 'FPGIL' with 'PR' and 'SV' below it, and a signature with the number '1' below it. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'Nicola...'

# Sommario

Titolo I.....	4
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE .....	4
Art. 1 - Finalità.....	4
Art. 2 - Campo di applicazione.....	4
Art. 3 - Decorrenza e durata.....	4
Art. 4 - Modalità e tempistiche della contrattazione annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.....	5
Titolo II.....	5
RELAZIONI SINDACALI e SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	5
Art. 5 - Relazioni sindacali .....	5
Art. 6 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 –Contingenti di personale .....	6
Titolo III.....	7
VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO .....	7
Art. 7 - Interpretazione autentica .....	7
Art. 8 - Clausole di raffreddamento .....	7
Titolo IV.....	8
PREMIALITÀ ED INDENNITÀ.....	8
Art. 9 - Strumenti di premialità .....	8
Art. 10 - Strumenti di premialità del personale a tempo parziale .....	8
Art. 11 - Strumenti di premialità del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro .....	8
Art. 12 - Produttività .....	8
Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle categorie.....	9
Art. 14 - Retribuzione di risultato ed altri compensi aggiuntivi per gli incaricati di posizione organizzativa .....	10
Art. 15 - Indennità – Principi generali .....	11
Art. 16 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale .....	12
Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004).....	13
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018).....	14
Art. 20 - Altre forme incentivanti.....	16
Titolo V.....	16
VALUTAZIONI, TEMPISTICHE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO .....	16
Art. 21 - Valutazioni.....	16
Titolo VI.....	17

CILFPL  
ST

CISLFA  
DCC

FPCGIL  
RR ST<sub>2</sub>

nicola arnel

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO.....	17
Art. 22 - Lavoro straordinario.....	17
Art. 23 - Tempo di viaggio.....	18
Art. 24 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	18
Titolo VII.....	18
NORME ULTERIORI E FINALI.....	18
Art. 25 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada.....	18
Art. 26 - Buono pasto.....	18
Art. 27 - Norma finale.....	19

*[Handwritten signature]*

*CISLFP  
DCC*

*UILFPL  
[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*de*  
*Nicola*  
*Arue*

*FCGIL*  
*[Signature]*

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

**Art. 1 - Finalità**

1. Con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di dimensione Territoriale (di seguito CCDIT) si intende dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDIT si inserisce nel contesto normativo nazionale e regionale e contrattuale vigente, in particolare, dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dai CCRL vigenti.

**Art. 2 - Campo di applicazione**

1. Il presente CCDIT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale) si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Comunità del Friuli Orientale e dei Comuni di Buttrio, Cividale del Friuli, Moimacco, Pradamano, Premariacco, Prepotto, Remanzacco, San Giovanni al Natisone.

**Art. 3 - Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto ha validità normativa triennale riferita alle annualità 2024 – 2025 - 2026.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo, salvo diversa previsione, decorrono dalla data del 1° gennaio 2024.
3. La ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, secondo quanto previsto dagli articoli 7, comma 4, lett. a) e 8, comma 1 del CCRL 19.07.2023, avviene con cadenza annuale separatamente per ogni Ente a cui si applica il presente CCDIT, con le modalità e le tempistiche elencate nel presente contratto.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIT incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
5. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, conservando la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo. In caso di disdetta del CCDIT, 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.
6. Il presente CCDIT può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
7. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale degli Enti e della Comunità.

  
UILRPL  
CISLFA  
DCC  
FP CGIL  
Michele Anselmi

#### **Art. 4 - Modalità e tempistiche della contrattazione annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate**

1. Come previsto dall'art. 47 del CCRL 19/07/2023, entro il mese di febbraio vengono inviate alle RSU e alle OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCRL le determinazioni di costituzione dei Fondi di ogni Ente cui si applica il presente CCDIT.
2. Le determinazioni di cui sopra, di esclusiva competenza di ogni Ente, devono indicare separatamente l'ammontare delle risorse stabili e variabili che costituiscono il fondo per la contrattazione decentrata integrativa nonché gli oneri delle voci stipendiali accessorie compreso il lavoro straordinario.
3. Entro il mese di aprile, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, la Delegazione Trattante di parte pubblica convoca la RSU e le OO.SS. per l'avvio della contrattazione annuale relativa alle modalità di utilizzo delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett. a), del CCRL 19/07/2023.
4. Gli accordi sull'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione possono prevedere modalità differenti fra gli Enti compresi nel presente CCDIT, in funzione della disponibilità di fondi e delle scelte operate presso ciascuna Amministrazione.
5. La contrattazione annuale di norma termina entro 60gg dal suo avvio.
6. L'ammontare delle risorse stabili di cui al Fondo per la contrattazione decentrata integrativa è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione integrativa annuale. Qualora tale ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.
7. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale ed il miglioramento dei servizi.

#### **Titolo II**

#### **RELAZIONI SINDACALI e SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

#### **Art. 5 - Relazioni sindacali**

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto del principio di buona fede e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli ai sensi dell'art. 3 del CCRL 19 luglio 2023, 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 collettivo di primo livello.
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 titolo II° del CCRL 19.07.2023 e in coerenza con la legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
  - l'informazione preventiva o successiva (art. 4);
  - gli istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (art. 9 d.lgs. 165/2001):
    - a) confronto (art. 5);
    - b) organismo paritetico per l'innovazione (art. 6);
  - la contrattazione collettiva integrativa (art. 7 e 8);



UILFPL CISLEA  
DUC



FPCGIL  
PP SV



4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente, a richiesta delle rappresentanze sindacali e in coerenza con l'Accordo sulle prerogative sindacali del personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale sottoscritto il 15 ottobre 2018, mette a disposizione:

- a) 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;
- b) idonea sala per riunirsi in assemblea, così come richiesta di volta in volta;
- c) autorizza le rappresentanze sindacali all'uso della casella di posta elettronica aziendale onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

**Art. 6 - 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. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i servizi indicati all'art. 2 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002, così come integrato dall'Accordo del 8 marzo 2016.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 del suddetto accordo collettivo nazionale, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, i Titolari di Posizione Organizzativa, presso ogni Amministrazione individuano, a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili che, per garantire la continuità delle stesse, non possono aderire allo sciopero. I nominativi inclusi nei contingenti vanno comunicati, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, 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. In caso di sciopero le Amministrazioni si impegnano a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.

5. Il contingente di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili indicate dall'art. 2, comma 2 del più volte citato Accordo nazionale del 19/09/2002 e ss.mm.ii., è individuato, presso ogni Amministrazione, nei settori interessati e per lo svolgimento delle attività ivi previste, come di seguito indicato:

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

SERVIZIO	Numero addetti
<b>COMUNI</b>	
Stato Civile: limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte	1
Servizio elettorale: limitatamente a 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	1

UILFPC  
[Handwritten signature]

CISLCP  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] FPCGIL  
[Handwritten signature] Ansel

comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	
Servizi cimiteriali: limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	1
Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), servizio cantieri e servizio protezione civile	1
<b>POA</b>	
Assistenza domiciliare: distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti	2
<b>COMUNITÀ</b>	
Servizio del personale: limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce	1
Servizio di polizia locale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa.	2 per turno

### Titolo III

## VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

### Art. 7 - Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIT, 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; l'interpretazione proposta 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 "ex tunc", ovvero sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

### Art. 8 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 3 del CCRL 19 luglio 2023, è lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla preventiva risoluzione dei conflitti secondo principi di responsabilità, correttezza e buona fede.
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.

UILFPA  
CISLFA  
DCC

Handwritten signatures and initials, including "FPCGL" and "Michele" with a date "2023".

**Titolo IV  
PREMIALITÀ ED INDENNITÀ**

**Art. 9 - Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente sono previsti 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;
  - b) le progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. "progressioni economiche orizzontali"), sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse stabili disponibili presso i singoli Enti e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, istituito per il quale si applica il sistema di valutazione.
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.
2. Per gli istituti di cui alle lettere a), b) e c) verrà applicato il sistema di valutazione come previsto dall'art. 21 del presente contratto.

**Art. 10 - Strumenti di premialità del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli strumenti di premialità in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le eventuali specifiche del presente contratto.

**Art. 11 - Strumenti di premialità del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro**

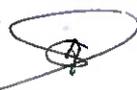
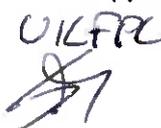
1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli strumenti di premialità di cui al presente contratto fatte salve le eventuali specifiche del presente contratto.

**Art. 12 - Produttività**

1. La produttività viene corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo. Non è destinatario di incentivazione il dipendente privo della valutazione.
2. Presso ciascun Ente, le somme disponibili per la produttività verranno suddivise fra le aree/unità organizzative in proporzione al numero dei dipendenti presenti in ogni area (media annua dei dipendenti presenti) e dalle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di ponderazione:

Categoria A e B	1,00
Categoria C, PLA	1,10
Categoria D, PLC, PLB	1,20

3. Nella definizione dei budget di area/unità organizzativa non si tiene conto di eventuali part-time presenti nell'area.
4. I Titolari di posizione organizzativa non partecipano alla suddivisione della presente quota di fondo destinata alla produttività, disponendo di appositi stanziamenti allocati fuori fondo.



Michele Anzani

5. Partecipa alla distribuzione della produttività tutto il personale dipendente, con le specifiche di cui agli articoli 10 e 11, che deve essere coinvolto nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) approvato annualmente da ogni Amministrazione Comunale.

6. I punteggi di valutazione (IPI come definiti nel sistema di valutazione – Indicatore di prestazione individuale) MINIMI per partecipare alla distribuzione delle risorse di produttività sono quelli uguali o maggiori di 70/100. La produttività viene corrisposta in maniera proporzionale al punteggio ottenuto.

7. I TPO dei singoli Enti, entro il mese di maggio, comunicheranno all'ufficio personale della CFO gli importi da liquidare, entro il mese di luglio, ad ogni dipendente.

8. In ogni caso la liquidazione della retribuzione di risultato a favore del Segretario Comunale, dei titolari di Posizione organizzativa, non può precedere cronologicamente la liquidazione dei compensi correlati alla performance. La presente disposizione ha natura perentoria.

### Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle categorie

1. La progressione economica è riconosciuta quale leva per la valorizzazione selettiva e meritocratica del capitale umano, al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto dei principi generali di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e dell'art.36 del CCRL 07/12/2006.

2. In sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, presso ciascun Ente sarà definita la quota delle risorse stabili del fondo da destinare all'istituto della progressione orizzontale all'interno delle categorie di inquadramento.

3. Le progressioni vengono attribuite selettivamente nei limiti delle risorse a tal fine destinate e nel rispetto delle direttive della Giunta comunale.

4. I requisiti necessari per l'ammissione alla selezione sono i seguenti:

- essere in servizio il 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento;
- aver conseguito punteggio IPI (indicatore prestazione individuale) maggiore o uguale a 70/100 per tre anni consecutivi precedenti alla decorrenza delle progressioni. Ai fini della maturazione di detto periodo vengono computati anche i periodi di servizio svolti presso i Comuni aderenti alla CFO laddove il passaggio del personale sia avvenuto in correlazione al trasferimento di una funzione in capo alla CFO stessa e viceversa. Per i dipendenti che in un anno del triennio precedente a quello di decorrenza della progressione, non abbiano conseguito la valutazione a causa di assenze prolungate per congedo di maternità/parentale, malattia, o per i soli dipendenti portatori di handicap grave, permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104, il punteggio IPI relativo all'anno privo di valutazione viene convenzionalmente calcolato come media dei punteggi IPI degli altri due anni del triennio. L'assenza di valutazione per due anni nel triennio precedente la decorrenza della progressione, non permette di concorrere alla stessa.
- fino a che i dipendenti non avranno maturato un triennio di valutazioni con il sistema basato sull'IPI in vigore dal 01/01/2024, accederanno alla progressione economica con il punteggio della produttività individuale ottenuto in base al sistema di valutazione vigente al tempo presso l'Ente di appartenenza, eventualmente convertito nella scala 1 a 100. Nel triennio da considerare per la progressione, il punteggio IPI sostituirà un anno alla volta i punteggi ottenuti con i precedenti sistemi di valutazione in vigore presso gli Enti.
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- essere in possesso di TRE anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica.

UILFPL

CISLFP

FPCGIL

5. La selezione tra gli aventi diritto avviene in base alla graduatoria di merito dei dipendenti suddivisa per categoria di inquadramento (A, B, C, D, PLB e PLC, PLA) ordinata in base ai primi classificati nella graduatoria.

6. La graduatoria per categoria viene determinata tenendo conto della media del punteggio IPI per tre anni consecutivi, con punteggio maggiore o uguale a 70/100, preso in considerazione per l'ammissione alla selezione.

7. All'interno della categoria D), si forma un'unica graduatoria che comprende i D Titolari di Posizione Organizzativa e i D non Titolari di Posizione Organizzativa.

8. A parità di punteggio precede il dipendente con posizione economica più bassa. Nel caso di ulteriore parità si utilizzano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza;
- anzianità di servizio nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore;
- maggiore età anagrafica.

9. Una volta determinate le graduatorie per categoria, si procede con i passaggi. Le progressioni verranno assegnate come segue:

- fra i primi classificati di ogni categoria verrà assegnata la progressione iniziando dal punteggio più alto, a seguire con il secondo, terzo e così via;
- si passerà poi ai secondi classificati di ogni categoria, assegnando la progressione iniziando dal punteggio più alto per passare poi al secondo e così via;
- si procederà con le medesime modalità per i terzi classificati di ogni categoria ed i successivi.
- Le risorse non sufficienti ad assegnare la progressione al dipendente avente diritto in base alle graduatorie, verranno utilizzate per assegnare la progressione ai dipendenti appartenenti alla categoria che ha un costo per la progressione compatibile con le risorse ancora disponibili, tenuto sempre conto delle migliori valutazioni, fino ad esaurimento delle risorse.
- Le risorse non utilizzate confluiranno in quelle destinate a remunerare la produttività.

10. Nel caso in cui le risorse disponibili per le PEO non fossero in grado di garantire l'attribuzione potenziale della progressione più costosa all'interno di ogni categoria, in sede di contrattazione decentrata, si potrà individuare criteri di deroga per l'attribuzione delle PEO valevoli limitatamente all'Ente interessato e per una annualità.

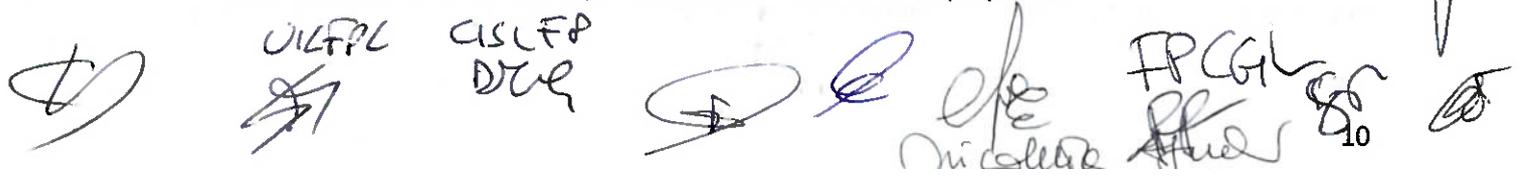
11. Il limite massimo attribuibile annualmente alle progressioni economiche è da intendersi riferito, ai sensi della normativa vigente (cfr. attualmente art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, art. 52, comma 1-bis, terzo periodo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16 maggio 2019) a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedervi nell'anno di riferimento della procedura.

12. Le progressioni economiche sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

#### **Art. 14 - Retribuzione di risultato ed altri compensi aggiuntivi per gli incaricati di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa spetta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato come previsto dall'art. 44 del CCRL 07/12/2006 integrato dall'art. 35 del CCRL 19/07/2023.

2. L'importo della retribuzione di posizione viene definita da ogni Ente, nel rispetto dei valori minimi e massimi stabiliti dal contratto di lavoro. La graduazione della retribuzione di posizione viene stabilita sulla base alle competenze attribuite ad ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa che caratterizza ogni Ente, utilizzando i criteri previsti dall'art. 44 del CCRL 07/12/2006.



3. L'importo della retribuzione di risultato viene definito da ogni singolo Ente e non può superare il 35% né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.
4. Entro il mese di GIUGNO dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, l'esito delle valutazioni delle PO viene comunicato all'ufficio personale al fine della liquidazione della retribuzione di risultato, entro il mese di luglio.
5. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di posizione organizzativa vengono erogati, se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività, anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) i compensi ISTAT;
  - b) i compensi per il lavoro straordinario in caso di superamento del limite massimo della 120h/annue
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale;
  - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
  - e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.

#### Art. 15 - Indennità – Principi generali

1. Le indennità, riconosciute conformemente ai CCRL ed alla normativa vigente, nel rispetto delle disponibilità economiche e degli stanziamenti di bilancio della Comunità e dei singoli Comuni che ne fanno parte, sono le seguenti:
  - Indennità di turno (art. 3 CCRL 15/10/2018) già regolamentata dal CCRL;
  - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018, art. 39 CCRL 19/07/2023) già regolamentata dal CCRL;
  - Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15/10/2018, art. 40 CCRL 19/07/2023);
  - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018, art. 40 CCRL 19/07/2023);
  - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004)
  - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018)
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.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del T.P.O responsabile di Servizio/Unità operativa che attribuisce l'indennità entro il mese di gennaio di ogni anno e certifica con specifica relazione a consuntivo, sulla base dei report elaborati dall'ufficio del personale, i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini della liquidazione del compenso economico. Nel primo anno di vigenza del presente CCDIT l'identificazione degli aventi diritto di competenza del T.P.O. verrà effettuata entro 30gg dalla sottoscrizione del contratto decentrato.
4. 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.
5. 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.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 T.P.O. responsabile di Servizio.



UILFPL  
[Signature]

CISL FA  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

FPCGI  
[Signature]

Michele Anselmi



8. Fermo restando che l'atto di costituzione del fondo del salario accessorio è di competenza dell'Ente, così come la quantificazione delle somme disponibili per le indennità, l'utilizzo di dette risorse sarà annualmente contrattato nell'ambito dell'accordo decentrato annuale coerentemente con il sistema organizzativo di ogni Ente e nel rispetto del presente CCDIT e dei CCRL vigenti.

#### Art. 16 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta l'indennità giornaliera pari ad € 3,50. Detta indennità compensa anche la dotazione dell'arma nell'espletamento del servizio esterno.
2. Per servizi esterni di vigilanza si intendono tutte le attività svolte al di fuori dagli uffici. L'indennità viene attribuita qualora l'attività di servizio esterno venga effettuata dal singolo addetto per almeno 3 ore giornaliere, anche non consecutive.
3. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità venga maturato qualora, nel corso del mese, venga prestato servizio esterno per un numero di giorni almeno pari al 50% di quelli effettivamente lavorati. Diversamente l'indennità non verrà erogata per il mese di riferimento.
4. La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio, pertanto non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La verifica delle relative prestazioni, ai fini dell'attribuzione dell'indennità sarà effettuata di concerto con l'U.O. Polizia Locale e l'U.O Servizio personale.

#### Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro

1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra elencate.
2. Il conferimento dell'indennità viene effettuato con determinazione del responsabile della posizione organizzativa interessata, il quale provvede annualmente confermare il mantenimento di detta indennità. Spetta al TPO l'individuazione dell'importo dell'indennità, quale somma dell'incidenza di uno o più fattori caratterizzanti le condizioni di lavoro:

a) **Disagio** – incidenza del fattore sull'indennità € 3,50 giornaliera.

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- orario plurifrazionato, articolato con prestazioni di servizio mattutino e pomeridiano interrotte con pause prolungate di almeno 4 ore dovute alla specifica mansione oppure orario che prevede almeno un rientro per più di tre volte a settimana;
- non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare purché non già compensata con l'indennità di turno;

b) **Rischio** – incidenza del fattore sull'indennità € 3,50 giornaliera. Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- lavori di manutenzione o pulizia strade, verde pubblico e segnaletica, svolti in presenza di traffico e/o di condizioni climatiche avverse
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, olii o loro derivati

UICFP  
[Signature]

CICCFP  
DUC

FPCGIL  
PR  
[Signature]

- impiego di concimi, diserbanti e antiparassitari
- contatto con agenti nocivi, chimici, gassosi, radianti, polveri, campi elettromagnetici
- tumulazione, esumazione ed estumulazione salme
- utilizzo attrezzi, strumenti o macchine speciali atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti compresa l'attività svolta presso cucine
- conduzione di mezzi e strumenti meccanici, elettrici a motore particolarmente pericolosi (macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari)
- svolgimento di attività che comporti un consistente quantitativo di ore alla guida di automezzi o altri veicoli per il trasporto di persone o cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomasse
- assistenza e cura dell'igiene personale dei malati, anziani o disabili, rischio di contrarre malattie infettive, rischi correlati al movimento manuale di pazienti, rischi biologici
- attività di assistenza sociale con rapporto diretto con l'utenza, stress relazionale e rischio di una sempre maggior incidenza del fenomeno dell'aggressività durante lo svolgimento della professione
- attività di notifica atti svolta presso il domicilio dell'utenza correlata a stress relazionale e rischio di una sempre maggior incidenza del fenomeno dell'aggressività

c) **Maneggio valori** - incidenza del fattore sull'indennità minimo € 2,00 max € 4,00 giornaliere così individuata:

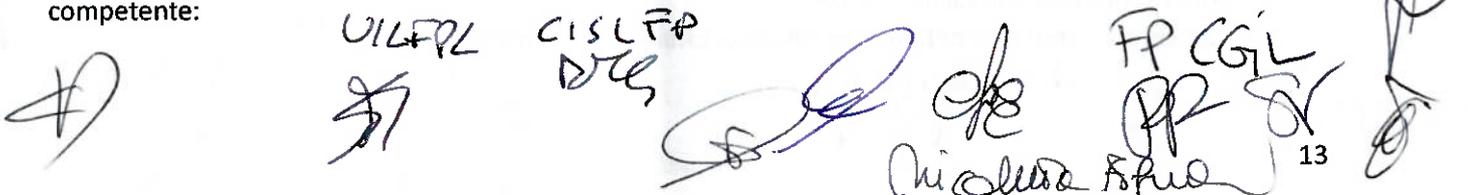
- Incidenza € 2,00 al giorno per un importo annuo di valori maneggiati fino a € 10.000,00;
- Incidenza € 4,00 al giorno per un importo annuo di valori maneggiati oltre i € 10.000,00.

Nella definizione dell'importo dell'indennità "condizioni di lavoro", si tiene conto del fattore "maneggio valori" quando il personale è nominato economo o agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa con connessa rendicontazione. Non si tiene conto del fattore "maneggio valori" quando il personale risulta assegnatario della specifica responsabilità di cui all'art. 19 del presente CCDIT che già contempla il maneggio valori.

3. L'indennità "condizioni di lavoro" è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.
4. L'erogazione dell'indennità "condizioni di lavoro" avviene a consuntivo, con cadenza annuale.
5. In caso di personale in part-time, l'indennità viene erogata interamente.

#### **Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004)**

1. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004, che introduce la lettera i) all'art. 21, comma 2, del CCRL 01.08.2002 è fissata in un importo massimo € 300,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al comma 1 può competere al personale di categoria B, C, D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al quale siano stati attribuiti con atto formale l'incarico di:
  - ufficiale di stato civile e anagrafe – indennità € 300,00
  - ufficiale elettorale - indennità € 150,00
3. L'importo di € 300,00 annuo lordo può competere altresì alle seguenti figure professionali (personale di categoria B, C, D non incaricato di Posizione Organizzativa) ed alle seguenti funzioni se correlate a particolari compiti di responsabilità, attribuite con apposito atto di determinazione del TPO competente:


 The bottom of the page features several handwritten signatures and logos of trade unions. From left to right, there is a signature, the logo for UILFPL, the logo for CISLFA, a signature, the logo for FP CGIL, another signature, and a final signature on the far right. The number 13 is written at the bottom right.

- archivisti informatici;
- agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico;
- ai formatori professionali;
- personale addetto ai servizi di protezione civile;
- può compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

4. L'indennità di ufficiale di stato civile e d'anagrafe non è cumulabile con l'indennità di ufficiale elettorale. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Le altre indennità sono fra loro cumulabili quando relative a due distinti servizi/incarichi con distinte responsabilità.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità ex art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002.

6. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate con cadenza annuale. Sono 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 di calendario). Al personale in part-time (orizzontale, verticale, misto) viene corrisposta l'indennità in misura pari alla percentuale di servizio reso.

7. In caso di assenza per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 DL 112/2008.

8. Il conferimento dell'indennità viene effettuato con determinazione del responsabile della posizione organizzativa interessata, il quale provvede annualmente a verificare il mantenimento della posizione di responsabilità ed eventualmente a riproporzionare l'indennità in base al periodo lavorativo in cui il dipendente è stato assegnatario delle specifiche responsabilità che portano all'attribuzione dell'indennità.

**Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e), del CCRL 01.08.2002 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite 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 presso ogni Ente di cui al presente CCDIT.

2. L'ammontare delle risorse disponibili presso ogni Ente viene determinato annualmente.

3. Le indennità per specifiche responsabilità potranno essere attribuite al personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB e PLC che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, con determinazione del TPO competente e in presenza di periodi lavorativi anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità. 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.

4. Al personale a part-time, se avente diritto, l'indennità è corrisposta proporzionalmente.

5. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne da conferma attraverso l'assunzione di apposito atto di determinazione.

6. Nella graduazione dell'indennità fra l'importo minimo e massimo 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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a large circular stamp, a signature, the text 'UILFPL', another signature, the text 'CISLFA', a signature, the text 'FPCGIL', a signature, and the number '14'. On the far right, there is a large, stylized signature.

procedimenti assegnati. Le fattispecie individuate alle quali i Responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:

Categoria	Fattispecie	Importo annuo lordo individuale
B	Responsabilità di procedimenti formalmente individuati Responsabilità di Ufficio/Unità operativa/coordinamento gruppi di lavoro Responsabili di procedimenti di particolare complessità	<b>Complessità degli incarichi e autonomia:</b> Bassa € 1.000,00 Media € 1.300,00 Elevata € 1.500,00
C/PLA	Responsabilità di procedimenti formalmente individuati Responsabilità di Ufficio/Unità operativa/coordinamento gruppi di lavoro Responsabili di procedimenti di particolare complessità Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa e dell'entrata) Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	<b>Complessità degli incarichi e autonomia:</b> Bassa € 1.000,00 Media € 1.500,00 Elevata € 2.000,00
D/PLB	Responsabilità di procedimenti formalmente individuati Responsabilità di Ufficio/Unità operativa/coordinamento gruppi di lavoro Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa e dell'entrata) Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni) Responsabilità di sistemi relazionali complessi Responsabilità di Ufficio/Unità operativa con gestione diretta di personale assegnato e di procedimenti di particolare complessità, anche con firma atti finali propri della categoria	<b>Complessità degli incarichi e autonomia:</b> Bassa € 1.000,00 Media € 1.600,00 Elevata € 2.000,00

UICFPL  
 CISLFP  
 FPCGIL  
 15

7. L'indennità per specifiche responsabilità contempla anche il maneggio valori, non può essere pertanto cumulata con lo specifico fattore di rischio dell'indennità condizioni di lavoro.
8. In caso di assenza per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 DL 112/2008.

#### Art. 20 - Altre forme incentivanti

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Qualora il Fondo possa essere integrato da risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, come previsto dall'art. 45 comma 8 lett. a) del CCRL 19/07/2023, l'integrazione avviene a seguito dell'effettivo incasso delle risorse e, qualora la normativa lasci all'Amministrazione la scelta circa l'attribuzione al personale di dette risorse, previa deliberazione della Giunta comunale.
3. L'assegnazione ai singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dalle disposizioni normative specifiche, mediante atto di determinazione del responsabile della posizione organizzativa competente. Per la quantificazione degli importi da assegnare al singolo dipendente la PO interessata potrà chiedere un'apposita dichiarazione circa la percentuale di spettanza, in base al contributo effettivamente reso da ogni dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo per il quale le risorse sono state assegnate all'Ente.
4. Il contributo ministeriale ricevuto dai Comuni, a supporto dell'integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione, rientra nelle previsioni del presente articolo in quanto può essere destinato ai dipendenti che hanno partecipato all'attività di integrazione, indipendentemente dalla qualifica e dal ruolo rivestito.
5. Gli incentivi alle funzioni tecniche, previsti e disciplinati dall'art. 45 D.Lgs. 36/2023 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito regolamento dell'Ente.

#### Titolo V

#### VALUTAZIONI, TEMPISTICHE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

#### Art. 21 - Valutazioni

1. L'articolo 39 del C.C.R.L. 7/12/2006 e l'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 prevedono 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. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. a) e b) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della prestazione coerente con quanto previsto dall'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e fondato su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e la valutazione dell'apporto individuale.
4. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Entro il mese di febbraio devono essere espletate le valutazioni riferite all'anno precedente che sono tempestivamente comunicate ai lavoratori. Eventuali fasi di contraddittorio devono essere concluse entro il mese di marzo e contestualmente predisposte le graduatorie dei lavoratori per la liquidazione della retribuzione accessoria legata alla performance.



UILFPL  


CISLEP  
DCC  




  
Nicola Auer

FPCGIL  
RF  
BY  


5. 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 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 (ove compatibile con gli obiettivi stessi).

6. Ciascun Ente utilizzerà il sistema di misurazione e valutazione della prestazione che sarà approvato in correlazione al presente contratto in forma uguale per tutti gli Enti, con applicazione dall'annualità 2024.

## Titolo VI POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

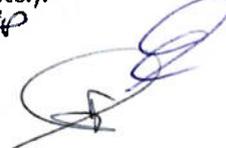
### Art. 22 - Lavoro straordinario

1. Come disposto dall'art. 17 comma 1 del C.C.R.L. 01.08.2022, 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 ritengono che presso gli Enti non sussistano situazioni eccezionali tali da richiedere l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario individuale stabilito dall'art. 17, comma 10 CCRL 01.08.2002 in 180 ore annue.
3. Le risorse a disposizione per il lavoro straordinario sono a carico del bilancio degli Enti e vengono quantificate annualmente, separatamente per ogni Ente, in sede di determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata.
4. Ogni Ente a cui si applica il presente CCDIT, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area/unità organizzativa, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
5. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo con autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente. L'autorizzazione viene effettuata tramite sistema informatizzato di rilevazione presenze (self service del dipendente).
6. Le parti convengono che sarà riconosciuto come straordinario il tempo lavoro eccedente di almeno 30 minuti le ordinarie ore di lavoro della giornata. Il recupero/pagamento verrà effettuato al minuto, senza arrotondamenti.
7. Il lavoro straordinario si inizia a conteggiare solo dopo aver soddisfatto l'intero orario d'obbligo.
8. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o non rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente e possono essere recuperate tassativamente entro il mese di effettuazione, quale riduzione non superiore ai 30 minuti del normale orario dovuto giornaliero.
9. In sede di controllo e regolarizzazione mensile del cartellino presenze, il dipendente esprime la scelta circa il pagamento dello straordinario, o la richiesta di recupero.
10. Così come previsto dall'art. 17 comma 9 del C.C.R.L. 01.08.2002, le parti si incontrano, a richiesta di una di esse, per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva stabile riduzione.
11. Si conviene che le prestazioni di lavoro straordinario vengano liquidate annualmente.
12. Alle risorse di cui al comma 3, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, ad esempio per compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie con spese a carico di altri Enti, e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).



UICFPL  
ST

CISLFP  
DUR



FPCGL  
PR  
17  
Michele Arca



### Art. 23 - Tempo di viaggio

1. Qualora ai fini dell'espletamento delle prestazioni lavorative sia necessario utilizzare un mezzo di trasporto, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa per tutto il personale dipendente quando il viaggio ricade nell'orario ordinario di lavoro.
2. Il tempo di viaggio che ricade al di fuori del normale orario di lavoro non potrà mai essere considerato lavoro straordinario, fatte salve le specifiche situazioni nelle quali il dipendente svolga attività lavorativa anche durante il viaggio come da indicazione ed autorizzazione del TPO competente.

### Art. 24 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. In merito al contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, presso ogni Ente si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 06.07.1995 in quanto tutt'ora applicabile.
2. Qualora dovessero mutare le attuali esigenze degli Enti, le parti stabiliscono fin d'ora che la possibilità di elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale sarà rivalutata tempestivamente e, comunque, entro 30 giorni dalla richiesta avanzata da una di esse.
3. I contingenti dei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere diversi fra gli Enti in base alle specifiche esigenze.

## Titolo VII NORME ULTERIORI E FINALI

### Art. 25 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

1. Secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCRL 15.10.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), comma 5 e 5bis del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, possono annualmente essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b. erogazione di incentivi monetari collegati ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186bis e 187 del decreto legislativo 285/1992.
2. La destinazione dei proventi per le finalità di cui al presente articolo deve essere unanime da parte di tutti gli Enti aderenti alla comunità ed espressa attraverso atto deliberativo della Giunta Comunale.
3. Annualmente, in sede di contrattazione collettiva decentrata – parte economica, potranno essere definiti i progetti di cui alla lettera b) ed i conseguenti incentivi monetari da riconoscere ai dipendenti aderenti agli stessi.

### Art. 26 - Buono pasto

1. Gli Enti provvedono a garantire al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCRL del 1° agosto 2002, dall'art. 17 del CCRL 06 maggio 2008 e successive modifiche ed integrazioni.



UILFPL  


CISL FP  
RUS  


FPCGL  
PP SV  
  
18



2. In coerenza con la previsione di cui all'art. 3, comma 8 del CCRL 15.10.2018, al personale "turnista" che è chiamato, al di fuori dei turni ordinari programmati, a rendere la propria prestazione lavorativa è possibile attribuire, nel rispetto dei contratti vigenti nel tempo e dei principi generali volti alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, il buono pasto se l'orario di lavoro ricade completamente nella fascia oraria 19.30 – 21.30.

3. Fino a quando non verrà approvato un regolamento per il servizio sostitutivo mensa unico per tutto il personale soggetto al presente CCDIT, verranno applicati i contratti decentrati, i regolamenti ed i sistemi in vigore presso ciascun Ente.

#### Art. 27 - Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL e alla normativa vigente per tempo.

2. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.

3. Copia del presente CCDIT verrà pubblicato sul sito istituzionale della Comunità del Friuli Orientale e dei Comuni di Buttrio, Cividale del Friuli, Moimacco, Pradamano, Premariacco, Prepotto, Remanzacco, San Giovanni al Natisone nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.



OILFPL  


CISLFA  
DUC  




FP CGIL  
PP SV  


Nicola Aguel  


Cividale del Friuli, ---13/06/2024

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente Del Fabro Claudio

*Claudio Del Fabro*

I Componenti

Debora Donati

*Debora Donati*

Per le Organizzazioni sindacali - OSS

FPCGIL

FP CGIL

CISAL

CISL FP

UILFPL

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Roberto Per*

*Stefano Tanesse*

*Giulio Tanesse*

*Luca Della*

*Stefano*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU

AGNOZZIN Nicoletta

RSU CTO

RSU PERRANZACCO

RSU PRADAMANO

RSU PREMARIACCO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



NOTA A VERBALE

Le parti concordano nel sottoscrivere il presente CCDIT, pur evidenziando alcune perplessità e rimandando al 2025 la verifica di eventuali criticità riguardanti l'art 13 c.9 (criteri di assegnazione PEO) e l'art 19 per la parte riguardante la tempistica dell'erogazione dell'indennità in oggetto.

CISLTP  
De



UILFPL  
S



FP CGIL  
SV PR

Giuliana Anselmi

CGIAA  
CGIAA



