

**COMUNE DI TAIPANA**  
**REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2021**

**ACCORDO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE**

**COMUNE DI TAIPANA**

RP CNP

Il giorno 21 dicembre 2020, alle ore 15:30, in modalità sincrona mediante videoconferenza / presso la sede municipale del Comune di Taipana, nell'ufficio del Segretario, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

**Presidente:**

dott. Nicola Paladini – Segretario Comunale del Comune di Taipana

b) Per la parte Sindacale:

Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto la seguente **ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo**.

### **Art. 1 – Campo di applicazione.**

1. Le norme del presente Titolo si applicano a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Comune di Taipana.

### **Art. 2 – Nuove progressioni economiche all'interno della categoria.**

2. Le parti danno atto che per l'anno 2021, giusta delibera di Giunta comunale n. 47 del 12/12/2021 non sono previste risorse da destinare a nuove progressioni economiche.

### **Art. 3 – Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2021.**

1. Si prende atto che con determinazione del Responsabile dell'Area finanziaria n. 180 del 06/12/2021 sono state definite le risorse decentrate per l'anno 2021 così quantificate, ai fini della contrattazione:

a)	Risorse destinate alla progressione economica nella categoria	€	8.920,01
b)	Risorse destinate alla performance	€	2.685,83
c)	Indennità	€	1.048,56
d)	Lavoro straordinario	€	1.616,16
e)	Salario aggiuntivo	€	4.835,04

2. Le risorse di cui alle lettere a), b), saranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

ISTITUTI NON OGGETTO DI CONTRATTAZIONE		IMPORTO
Progressioni orizzontali già acquisite		€ 1.593,93
ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE		
Nuove progressioni economiche nella categoria		0
Produttività o performance individuale		€ 10.011,91
<b>TOTALE</b>		<b>€ 11.605,84</b>

3. Eventuali risparmi di risorse stabili incrementeranno le risorse per il finanziamento della produttività individuale così come previsto dall'art. 32 comma 2 del CCRL 15/10/2018.

### **Art. 3 – Indennità.**

1. Le parti si impegnano per l'anno in corso, in caso di mancato finanziamento delle indennità derivanti da vincoli di finanza pubblica, a liquidare in via prioritaria gli istituti già presenti nei contratti antecedenti il CCRL 15/10/2018.
2. Per l'anno 2021 le risorse di cui all'art. 2 comma 1 lett. c) e e) saranno destinate alle seguenti indennità:



Art. 1 – Campo di applicazione.....	4
Art. 2 – Nuove progressioni economiche all'interno della categoria.....	4
Art. 2 – Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2019.....	4
Art. 3 – Indennità.....	4
Art. 4 – Norme finali.....	5







ISTITUTI	IMPORTO
Indennità di qualifica cat. A e B	€ 64,56
Indennità di responsabilità professionali (ufficiale di anagrafe e stato civile)	€ 300,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio – attribuita a un dipendente)	€ 360,00
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori – attribuita a due dipendenti pro quota)	€ 320,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.044,56</b>

**Art. 5 – Norme finali.**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

Nicola Paladini Per la delegazione trattante di parte pubblica	
Fortin Federico Per la CGIL	



**COMUNE DI TAIPANA**  
**REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2021**



Il giorno 21 dicembre 2021, alle ore 15:00, in modalità sincrona mediante videoconferenza / presso la sede municipale del Comune di Taipana, nell'ufficio del Segretario, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

**Presidente:**

dott. Nicola Paladini – Segretario Comunale del Comune di Taipana

b) Per la parte Sindacale:

**FORTIN FEDERICO**

FP CGIL



Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto la seguente **ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo**.

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

**Art. 1**  
**Finalità**

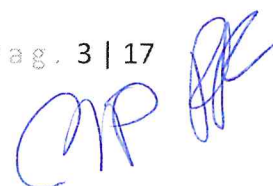
1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo territoriale (di seguito CCDIT) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa per definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dei Comuni.
2. Il presente CCDIT 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 CCDIT - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale - si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del comune di Taipana.
2. Il personale titolare di un contratto di lavoro somministrato a tempo determinato, se coinvolto in specifici progetti o programmi di produttività, ha diritto a percepire i relativi compensi.
3. Le Parti non apportano autonomamente modifiche o integrazioni al presente CCDIT 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 CCDIT.

**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 per le annualità successive fatto salvo quanto previsto al successivo comma.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.
6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti in servizio con la pubblicazione sul sito istituzionale dello stesso, nella sezione "Amministrazione Trasparente".



## Titolo II SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

### Art. 4

#### **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:

SETTORE	NUMERO ADDETTI	PRESTAZIONI IN CASO DI GESTIONE DIRETTA DEI SERVIZI
Stato civile ed elettorale	1	Raccoglimento denunce di nascita e di morte
Elettorale	1	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
Protezione Civile / Manutenzione del patrimonio	1	Attività di coordinamento degli interventi in caso di emergenze o calamità
Personale	1	Attività di erogazione dei compensi e adempimenti fiscali e previdenziali correlati

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



### **Titolo III**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

##### **Art. 5**

##### **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) 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.

### **Titolo IV**

#### **SALARIO ACCESSORIO**

##### **Art. 6**

##### **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 dal vigente CCRL.

##### **Art. 7**

##### **Utilizzo delle risorse stabili e variabili**

1. Le risorse stabili di cui al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente del Comune 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. 8**  
**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”), istituto per il quale è richiesta l’applicazione del sistema di valutazione 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 adottato dall’ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione 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. 9**  
**Progressioni Economiche**

1. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato, tra i requisiti per l’accesso alla selezione, quello di almeno ventiquattro (24) mesi di servizio nell’ultima posizione economica acquisita riferiti al 31.12 dell’anno precedente a quello in cui viene esperita la procedura;
2. Per l’anno 2021, oltre al finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale dipendente non sono previste ulteriori progressioni economiche orizzontali.

**Titolo V**  
**FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ**

**Art. 10**  
**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 è di esclusiva competenza del 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 interamente anche al personale part-time o a tempo determinato.
  13. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

#### **Art. 11** **Indennità**

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto della disponibilità economica del Comune e nei limiti degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:
  - Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
  - Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
  - Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
  - Indennità per specifiche responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004);
  - 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. All’interno di ogni singola tipologia di indennità, in caso di risorse insufficienti, la corresponsione avverrà in misura proporzionale tra i dipendenti.

#### **Art. 12** **Indennità di condizioni di lavoro**

1. Il Comune corrisponde 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.
2. Considerato che tali indennità ristorano economicamente situazioni lavorative che comportano rischi di varia natura, il Comune adotta le più opportune misure organizzative e tecnologiche, volte a migliorare le condizioni di lavoro del personale e alla conseguente progressiva riduzione di tale indennità.

3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenza.
5. L'indennità di disagio è riconosciuta per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
6. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.
7. Con specifico riferimento all'**indennità di 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:

PRESTAZIONI DI LAVORO	TIPOLOGIA DI RISCHIO
Lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico e segnaletica, svolti in presenza di traffico	Rischi da uso macchinari ed esposizione a traffico veicolare
Assistenza sociale	Rischio aggressione da parte degli utenti
Assistenza e cura dell'igiene personale dei malati, anziani o disabili, al fine di garantire il benessere psichico e sociale delle persone assistite	Rischi di contrazione di malattie infettive, rischi connessi alla movimentazione manuale dei carichi e rischio biologico

Operazioni di piantumazione e potatura e utilizzo di sostanze chimiche e attrezzature pericolose; esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati; impiego di antiparassitari	Rischi derivanti da maneggio di concimi e sostanze chimiche pericolose e/o dall'utilizzo di attrezzature pericolose
Utilizzo di attrezzi, strumenti o macchine speciali, ovvero conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore	Rischi da uso di macchinari pericolosi, atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti
Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati	Rischio da uso di macchinari e da inalazione di sostanze chimiche
Riparazioni, manutenzioni e assemblaggio impianti	Rischio da uso attrezzi, esposizione a polveri ed esposizione a campi elettromagnetici

8. L'importo dell'indennità di rischio viene riproporzionata sulla base degli effettivi giorni di lavoro prestato.
9. Il Responsabile di Servizio attesta annualmente, entro e non oltre il mese di gennaio, a quali dipendenti vada corrisposta tale indennità e in che misura, conformemente agli stanziamenti di bilancio, e ne dà comunicazione all'Ufficio Personale.
10. Con specifico riferimento all'indennità di **maneggio valori**, essa è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, utilizzando quale criterio di misurazione quello della mansione
11. Presupposto per il ristoro delle attività di maneggio valori è la nomina con atto formale legittimante tale attività.
12. Il Responsabile di Servizio attesta annualmente, entro e non oltre il mese di gennaio, a quali dipendenti vada corrisposta tale indennità e in che misura e ne dà comunicazione all'Ufficio Personale.
13. Il dipendente, cui è riconosciuta l'indennità di maneggio valori, risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa.
14. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio dei Comuni, ai sensi dell'art. 32, comma 6 del CCRL 15.10.2018.

### Art. 13

#### Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di Specifiche Responsabilità

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 Comunale o sostituto, unitamente alle relative e rispettive risorse economiche.
  5. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal TPO (ovvero in sua mancanza dal Segretario Comunale) 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). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
  8. La quantificazione dell'indennità dovuta verrà individuata annualmente in sede trattante.

#### **Art.14**

#### **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; Responsabile dei Tributi 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. L'indennità viene corrisposta annualmente.

## **Titolo VI**

### **REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE**

#### **Art. 15**

##### **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 CCDIT in quanto funzionali allo stesso.

#### **Art. 16**

##### **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.

#### **Art. 17**

#### **Tempistiche delle Valutazioni e Pagamenti**

1. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Le valutazioni riferite all'anno precedente sono espletate preferibilmente 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 maggio di ogni anno.

#### **Art. 18**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alla produttività**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili per la produttività sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione; gli obiettivi assegnati dovranno essere raggiungibili tenuto anche dei tempi assegnati.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali su cui deve fondarsi il sistema di misurazione e valutazione della prestazione:
  - a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
  - b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
  - c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
  - d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
  - e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo 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 e ancora per i permessi dono sangue.
5. In linea generale non si darà corso alla valutazione per prestazioni di durata inferiore a 180 giorni nel corso dell'anno di riferimento.
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali non implica l'applicazione di alcun coefficiente ponderale.
7. La quota di "produttività" individuale verrà individuata attraverso i seguenti passaggi. In un primo momento l'ufficio personale determinerà per ciascun dipendente la quota teorica di spettanza a ciascuno. Il valore individuale così ottenuto sarà quindi rettificato in funzione degli elementi accidentali. L'importo così determinato sarà quindi riproporzionato sulla base della valutazione finale della prestazione svolta da ciascun dipendente.
8. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance le risorse correlate non possono essere redistribuite né tantomeno rientrare nella disponibilità delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. b) del CCRL 15/10/2018.

## **Titolo VII**

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

#### **Art. 19**

##### **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. È 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. 20**

##### **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene confermato l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce

temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. In applicazione del comma 1, la flessibilità dell'orario di lavoro consiste nella possibilità di anticipare/posticipare l'orario di entrata e il corrispondente orario di uscita fino a un massimo di un'ora rispetto al normale orario di lavoro, stabilito dal Responsabile del servizio o dal Segretario comunale. Per il personale addetto agli uffici, la flessibilità quindi va dalle 7.30 alle 8.30.
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio e con gli orari di apertura al pubblico.
4. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
  - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

## **Art. 21**

### **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.

## **Art. 22**

### **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 10 e comunque non superiore al numero di ore autorizzabili, come comunicate per iscritto dall'ufficio personale ai singoli TPO.



3. 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.
4. Se il lavoratore non comunica la propria scelta entro il mese di dicembre di ogni anno, le ore accantonate vengono messe automaticamente in pagamento con la prima busta paga utile.
5. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate entro il mese di maggio dell'anno successivo.

## **Titolo VIII**

### **NORME ULTERIORI E FINALI**

#### **Art. 23**

#### **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. 25**

#### **Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori**

**z**

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. 26**

#### **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.
2. 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.
3. Il buono pasto è riconosciuto anche a tutti i lavoratori nei casi imprevedibili ed eccezionali che comportino un prolungamento di orario di lavoro, per una durata complessiva di otto ore oltre alla pausa minima di trenta minuti, debitamente autorizzato.
4. Il buono pasto è riconosciuto anche al personale titolare di un contratto di lavoro somministrato a tempo determinato



#### **Art. 27**

##### **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 IX**

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

#### **Art. 28**

##### **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; 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. 29**

##### **Clausole di raffreddamento**

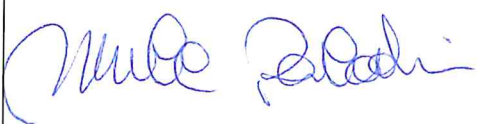
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata 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. 30**

##### **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 CCDIT verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

Lì, 17/12/2021

Nicola Paladini Per la delegazione trattante di parte pubblica	
Fortin Federico Per la CGIL	