

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE APPARTENENTE AI COMUNI CHE HANNO
SOTTOSCRITTO IL PROTOCOLLO DI INTESA AI SENSI DELL'ART. 40 – COMMA 2 - DEL
CCRL 15/10/2018**

**(Aiello del Friuli – Campolongo Tapogliano – Cervignano del Friuli – Fiumicello Villa
Vicentina – Ruda – Terzo di Aquileia)**

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2021/2023 – PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2021

Il giorno **28/12/2021** le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo decentrato Integrativo dei Comuni di Aiello del Friuli – Campolongo Tapogliano – Cervignano del Friuli – Fiumicello Villa Vicentina – Ruda – Terzo di Aquileia, per il triennio 2021/2023 in ordine alla parte giuridica e parte economica 2021 di cui alla pre-intesa del 17/12/2021

per la delegazione di parte pubblica

Presidente delegazione trattante

Segretario del Comune di

Cervignano del Friuli)

f.to dott. Giuseppe Manto

per la delegazione trattante di parte sindacale

rappresentante

territoriale

GCIL f.to Manià Luca

rappresentante

territoriale

CISL f.to Di Matola Giovanni

rappresentante

territoriale

UIL f.to Lampe Michele

rappresentante

territoriale

CISAL f.to Michele Freschi

rappresentante

territoriale

UGL f.to Garofalo Antonio

RSU:

Aiello del Friuli

F.TO Cocco Claudio

Cervignano

F.TO Serravalle Saul

Fiumicello Villa

F.TO Nicoletti Mario

Cervignano del Friuli (POA)

F.TO Simeoni Cristiana

Sommario

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2021 - 2023.....	4
TITOLO 1 - FINALITÀ, CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA.....	4
art. 1 – quadro normativo e contrattuale	4
art. 2 – oggetto, campo di applicazione	4
Art. 3 Decorrenza e durata	4
Titolo II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	6
Art. 4 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 –Contingenti di personale.....	6
Titolo III – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE: PERFORMANCE E PROGRESSIONI.....	8
art. 5 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
art. 6 – criteri per l’attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance – metodologia di valutazione	8
art. 7 – criteri generali per la progressione economica all’interno della categoria	9
Titolo IV – TRATTAMENTI ACCESSORI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.....	10
art. 8 - criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata.....	10
art. 9 - indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002).....	11
art. 10 - indennità per particolari responsabilità (art. 21, c. 2, lett. l) aggiunto dall’art. 30, comma 2 CCRL 2004).....	11
art. 11 - indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018).....	11
art. 12 - indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)	13
art. 13 - indennità di servizio associato (art. 48 CCRL 07.12.2006 come modificato da art. 21 CCRL 22.03.2018).....	13
Titolo V –STRAORDINARI	14
Art. 14 - Lavoro straordinario	14
Titolo VI - IGENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	15
Art. 15 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro	15
Titolo VII – ULTERIORI ISTITUTI	16
Art. 16 - Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro	16
Art.17 - Assicurazioni.....	16
Art. 18 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 64 CCRL 01/08/2002)	16
Art. 19 - Buono pasto per il personale turnista (art. 3 del CCRL 2018)	16
Art. 21 - Attività di carattere privato (art. 22 DL 50-2017).....	16
Art. 22 - Piani di razionalizzazione.....	16
Titolo VIII – DISPOSIZIONI FINALI.....	17
Art. 23 - Interpretazione autentica.....	17
Art. 24 - Clausole di raffreddamento.....	17
Art.25 - Norma finale	17
PARTE ECONOMICA – annualità 2021	18
DISPOSIZIONI COMUNI.....	18
Art. 1 – valori delle indennità	18
1.1 indennità condizioni di lavoro – art. 11 CCDIA Parte Giuridica 2021 - 2023	18
1.2 indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale - art. 12 CCDIA Parte Giuridica 2021 - 2023	18
1.3 indennità servizio associato- art. 13 CCDIA Parte Giuridica 2021 - 2023	18
Art. 2 – principi comuni	18

A - COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI	19
Art. 1 - Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021	19
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021	19
B - Comune di CAMPOLONGO TAPOGLIANO	20
Art. 1 - Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021	20
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021	20
C – Comune di CERVIGNANO DEL FRIULI	21
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021	21
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021	21
D – COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA	23
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021	23
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021	23
E – COMUNE DI RUDA	24
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021	24
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021	24
F - Comune di TERZO DI AQUILEIA	25
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021	25
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021	25
DICHIARAZIONI A VERBALE	26
Dichiarazione a verbale FP CGIL	26
DICHIARAZIONE A VERBALE CISL FP	27

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2021 - 2023

TITOLO 1 - FINALITÀ, CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

art. 1 – quadro normativo e contrattuale

1. Le parti, in attuazione del protocollo per la contrattazione territoriale di data 17.12.2021, sottoscrivono il presente contratto decentrato di natura territoriale per i Comuni di **Aiello del Friuli, Campolongo Tapogliano, Cervignano del Friuli, Fiumicello Villa Vicentina Ruda e Terzo di Aquileia** [di seguito indicati per brevità quali **COMUNI ADERENTI**], dandosi reciprocamente atto che, anche in virtù della gestione associata del personale, la contrattazione per i suddetti enti è unica e si svolge a livello territoriale con le modalità definite dal richiamato protocollo.

2. Le parti si danno altresì reciprocamente atto della piena operatività delle norme introdotte dal **D. Lgs. 165/2009, e successive modifiche ed integrazioni** in materia di criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti alla contrattazione integrativa come previsti dagli **artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni**.

art. 2 – oggetto, campo di applicazione

1. Il presente contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati dalla contrattazione di primo livello alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il triennio 2021 - 2023 per il personale dei **COMUNI ADERENTI**.

2. In particolare il presente contratto si applica a tutti i lavoratori dei **COMUNI ADERENTI** in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale dei **COMUNI ADERENTI**.

Art. 3 Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale per la parte giuridica, ed annuale per la parte economica.

2. Salvo diversa e specifica indicazione, gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1 gennaio 2021.

3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDI incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.

4. In caso di disdetta del CCDI, 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.

5. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati, salvo diversa espressa previsione.

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 mediante l'esonero dallo sciopero dei contingenti di personale di seguito indicati:

la tabella riporta i soli servizi effettivamente resi nei comuni

prestazioni indispensabili	Comune	contingente
stato civile: limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte;	<i>Aiello del Friuli</i>	N 1 CAT D (P.O. Resp. Di Servizio) - N. 1 Istruttore cat C
	<i>Campolongo Tapogliano</i>	N. 1 Istruttore cat C
	<i>Cervignano del Friuli</i>	n. 1 amministrativo cat D o C
	<i>Fiumicello Villa Vicentina</i>	n. 1 unità a rotazione individuata tra i dipendenti assegnati al Servizio anagrafe con profilo di Istruttore direttivo (cat D o C o B)
	<i>Ruda</i>	n. 1 amministrativo cat C o B
	<i>Terzo di Aquileia</i>	n° 1 dipendente in servizio c/o uffici demografici (cat. D o C)
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 comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;	<i>Aiello del Friuli</i>	N 1 CAT D (P.O. Resp. Di Servizio) - N. 1 Istruttore CAT C
	<i>Campolongo Tapogliano</i>	N. 1 Istruttore cat C
	<i>Cervignano del Friuli</i>	Capo Settore cat D n. 1 Istruttore direttivo cat D n. 2 amministrativi cat C e/o B n. 2 operai di cat B e/o A
	<i>Fiumicello Villa Vicentina</i>	n. 1 unità a rotazione individuata tra i dipendenti assegnati al Servizio anagrafe con profilo di Istruttore direttivo cat D/ Istruttore categoria C
	<i>Ruda</i>	n. 1 amministrativo cat C o B
	<i>Terzo di Aquileia</i>	n° 1 dipendente in servizio c/o uffici demografici (cat. D o C)
igiene, sanità: limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	<i>Aiello del Friuli</i>	//
	<i>Campolongo Tapogliano</i>	//
	<i>Cervignano del Friuli</i>	//
	<i>Fiumicello Villa Vicentina</i>	//
	<i>Ruda</i>	n. 1 dipendente addetto al servizio
	<i>Terzo di Aquileia</i>	//
attività assistenziali: limitatamente a servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale	<i>Comune di Cervignano del Friuli quale ente delegato alla gestione del Servizio Sociale per conto dei Comuni</i>	CASA DI RIPOSO: N. 1 Amministrativo cat D e/o C
attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica: 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;	<i>Comune di Cervignano del Friuli quale Capofila della convenzione di gestione associata del servizio di Polizia Locale</i>	Per ogni singolo turno: n. 1 Ufficiale o sotto ufficiale n. 1 agente e/o sottoufficiale SERVIZIO SOCIALE RESIDUALE: N. 1 amministrativo cat C e/o D

c) attività di pronto intervento; f) assistenza al servizio di in caso di sgombero della neve;		
servizi concernenti l'istruzione pubblica: limitatamente ai servizi mensa (ove presenti)	<i>Aiello del Friuli</i>	//
	<i>Campolongo Tapogliano</i>	//
	<i>Cervignano del Friuli</i>	//
	<i>Fiumicello Villa Vicentina</i>	//
	<i>Ruda</i>	//
servizi del personale: limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese	<i>Terzo di Aquileia</i>	n. 1 Operatore cat B
	<i>Comune di Cervignano del Friuli quale Capofila della convenzione di gestione associata risorse umane</i>	n. 2 amministrativi di cat D e/o C

2. In occasione di ogni sciopero, qualora sia necessario garantire la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 1, i **Titolari di Posizione Organizzativa** (di seguito indicati per brevità come "TPO") dei settori interessati individuano, con apposito ordine di servizio e secondo un criterio oggettivo di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi di personale dipendente incluso nei contingenti come sopra definiti, che è tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero.

3 I nominativi del personale individuato sono comunicati ad ogni dipendente interessato nei termini di legge, compatibilmente con la ricezione della comunicazione dell'indizione dello sciopero.

4. Il personale individuato, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione. In tal caso il TPO, ove per il numero di dipendenti impiegati nel servizio sia possibile la sostituzione, provvede alla nomina in sostituzione entro le successive 24 ore.

5. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si applicano le disposizioni normative vigenti in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto.

Titolo III – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE: PERFORMANCE E PROGRESSIONI

art. 5 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. I **COMUNI ADERENTI** costituiscono annualmente il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'**art. 32 del CCRL 15.10.2018**, nelle sue componenti di risorse stabili e di risorse variabili.

2. Le risorse stabili vengono prioritariamente destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali, e qualora non interamente utilizzate, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono.

3. Le risorse variabili sono destinate, in via esclusiva, all'attribuzione dei premi correlati alla performance secondo le modalità del **successivo art. 6**.

4. Le eventuali economie conseguite nell'anno, al netto delle eventuali risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, saranno portate in aumento delle risorse variabili dell'anno successivo.

art. 6 – criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance – metodologia di valutazione

1. L'insieme delle risorse variabili è destinato a incentivare la produttività e miglioramento dei servizi mediante la corresponsione, secondo principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per ufficio e/o all'impiego individuale.

2. I compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura prevista dal Sistema di valutazione in uso presso ogni Ente, fermo restando che:

a) le valutazioni del personale dipendente, a cadenza annuale, dovranno essere espletate entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e andranno tempestivamente comunicate agli interessati;

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

3. Il personale, assunto con contratto a tempo determinato o indeterminato ha diritto alla corresponsione dei compensi di produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo di effettivo servizio continuativo prestato nell'anno, comunque non inferiore al mese e in misura riproporzionata al periodo di durata del relativo contratto di lavoro.

4. Si considerano giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità (c.d. astensione obbligatoria) e, per i soli dipendenti diversamente abili e con gravità, i permessi di cui all'**art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104**.

art. 7 – criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria ha lo scopo di premiare, con un riconoscimento economico stabile, le migliori performance / capacità dei dipendenti nei limiti dei criteri puntuali stabiliti dalla contrattazione di primo livello e secondo la Metodologia Permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei Risultati vigenti nel tempo.

2. Le metodologie dovranno comunque essere improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, essere oggetto di informazione preventiva e dovranno, altresì, prevedere forme di contraddittorio con i dipendenti, tenendo i risultati ottenuti nel tempo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati nel periodo di valutazione dal sistema in uso.

Titolo IV – TRATTAMENTI ACCESSORI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

art. 8 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata

1. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 32, commi 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 i **COMUNI ADERENTI** hanno quantificato le risorse annue destinate al finanziamento, a bilancio, delle indennità nel limite dello stanziamento per il 2016, e nelle rispettive misure di seguito riportate:

Comune di Aiello del Friuli	€uro 9.749,18
Comune di Campolongo Tapogliano	€uro 2.885,00
Comune di Cervignano del Friuli (compresa POA)	€uro 82.525,97
Comune di Fiumicello Villa Vicentina	€uro 15.157,28
Comune di Ruda	€uro 5.074,12
Comune di Terzo di Aquileia	€uro 9.826,55

10

2. In attuazione dell'art. 38, comma 4, lett. I) del CCRL 15.10.2018 la misura delle indennità per le quali è prevista la graduazione, viene demandata all'annuale contratto di parte economica nel limite delle risorse disponibili.

3. In via di applicazione generale le parti riconoscono che le indennità possono essere riconosciute:

a) solo in presenza di prestazioni effettivamente rese, non competono in caso di assenza dal servizio, sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e per risultare liquidabili devono essere certificate a cura del **TPO**;

b) non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

c) l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del **TPO** unicamente sulla base dei presupposti individuati dal contratto di primo livello e, per quanto definito, dal presente CCDI; il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale a cura del competente **TPO** entro il mese di Febbraio dell'anno di riferimento.

art. 9 - indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono individuate in correlazione alla concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. L'incarico è conferito dal **TPO** con atto scritto e motivato sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata e può essere annualmente confermato previa verifica dell'effettiva permanenza dei requisiti. Gli incarichi sono comunicati a cura del **TPO** all'ufficio personale entro il mese di febbraio di ogni anno.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto, e sono riproporzionate ai mesi di servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo e fino a diversa e specifica regolamentazione continuano a trovare applicazione gli accordi già in vigore presso i singoli enti.

art. 10 - indennità per particolari responsabilità (art. 21, c. 2, lett. l) aggiunto dall'art. 30, comma 2 CCRL 2004)

1. L'indennità in oggetto è riconoscibile al ricorrere di taluna delle condizioni previste dalle disposizioni del CCRL vigente.

2. Anche a fronte di più incarichi è riconoscibile un'unica indennità e la stessa non è comunque cumulabile con quella di cui al precedente art. 9.

art. 11 - indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018)

1. Le indennità per condizioni di lavoro risultano direttamente correlate all'effettivo svolgimento delle attività svolte in condizioni di **DISAGIO**, **RISCHIO** o con **MANEGGIO DI VALORI** determinate secondo i seguenti criteri:

a) DISAGIO: prestazioni di lavoro con esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario, con esclusione della turnazione (es: orario frazionato con almeno due rientri giornalieri non coincidente con la pausa pranzo), orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori a 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.

b) RISCHIO: prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità personale pari almeno al 50% della prestazione lavorativa giornaliera:

b.1 Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

- b.2** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- b.3** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- b.4** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- b.5** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- b.6** prestazioni di lavoro che comportino l'accesso al domicilio dell'utenza e contestuale svolgimento di prestazioni igienico sanitarie ovvero lo svolgimento di analoghe prestazioni presso strutture residenziali e semi – residenziali
- b.7** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
- b.8** conduzione cucina

c) MANEGGIO VALORI: prestazioni di lavoro che prevedano l'assegnazione in via continuativa, con provvedimento formale, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa o assimilati (es. marche da bollo, buoni pasto).

2. Le indennità competono per le sole giornate nelle quali il dipendente ricade nelle condizioni di cui al **comma 1**, risultando escluse tutte le giornate intere di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa e vengono determinate annualmente in sede di accordo Parte Economica entro i limiti minimi e massimi previsti dal contratto di primo livello. L'erogazione delle suddette indennità avverrà con le seguenti cadenze:

a) attività disagiata: cadenza trimestrale previa attestazione da parte del **TPO** delle giornate di effettivo svolgimento delle attività comprese;

b) attività rischiose: cadenza trimestrale previa attestazione da parte del **TPO** delle giornate di effettivo svolgimento delle attività comprese;

c) maneggio valori: a seguito di presentazione del rendiconto dell'Agente Contabile.

3. In caso di compresenza delle suddette condizioni le indennità possono essere tra loro sommate fino alla concorrenza massima del valore giornaliero massimo previsto dal contratto di primo livello.

art. 12 - indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)

1. L'indennità per servizio esterno della Polizia Locale risulta direttamente correlata all'effettiva prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e viene determinata annualmente in sede di accordo Parte Economica entro i limiti minimo e massimo previsti dal contratto di primo livello.

2. L'indennità compete al personale di Polizia Locale (non **TPO**) che in via continuativa, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia.

3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità è riproporzionata tenendo conto delle sole ore di servizi esterni, come definiti al precedente **comma 2**. L'indennità non è cumulabile con quella di condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018) di cui al precedente **articolo 11**.

4. Il pagamento dell'indennità di servizio esterno avviene con cadenza trimestrale previa attestazione da parte del **TPO** in ordine alle giornate e al periodo di effettivo servizio esterno come regolamentato dal presente articolo.

5. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal 01.01.2022. Fino a tale data continua a trovare applicazione la disciplina di cui al CCDIT 2020.

art. 13 - indennità di servizio associato (art. 48 CCRL 07.12.2006 come modificato da art. 21 CCRL 22.03.2018)

1. In applicazione dell'**art. 9, comma 14 della L.R. 23/2019** l'indennità in oggetto è riconoscibile al personale (non **TPO**) assegnato a taluna delle forme associative, di cui alla **Legge regionale 21/2019 e successive modifiche ed integrazioni**.

2. L'indennità non è erogabile a fronte di forme associative che mantengano uffici distinti con la sola condivisione della **TPO** per il coordinamento e la direzione degli stessi e senza un'organizzazione del lavoro che coinvolga il personale in una gestione indistinta a favore di più enti associati.

3. L'importo mensile è definito annualmente in sede di accordo Parte Economica entro i limiti minimi e massimi previsti dal contratto di primo livello ed è graduato tenendo conto della categoria di appartenenza, delle mansioni affidate e della effettività della prestazione lavorativa e viene erogato con cadenza mensile previa attestazione da parte del **TPO** indicante il personale coinvolto e il rispetto della condizione di cui al **comma 2**.

Titolo V –STRAORDINARI

Art. 14 - Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'**articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002**, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Le parti si incontrano almeno due volte all'anno, nei mesi di giugno ed ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, così come previsto dall'**articolo 17, comma 9, del C.C.R.L. 01.08.2002**.

Titolo VI - IGENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 15 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Al fine di verificare la situazione in essere rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e le eventuali criticità, le parti si incontrano periodicamente o su richiesta della RSU o Organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.

2. Nel rispetto del D.Lgs. 81/2008, l'Ente garantisce ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto delle prerogative in materia.

Titolo VII – ULTERIORI ISTITUTI

Art. 16 - 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 al **TITOLO IV (Indennità)**, del presente contratto decentrato.

Art.17 - Assicurazioni

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

Art. 18 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 64 CCRL 01/08/2002)

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata viene destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti di altre amministrazioni ai fini del riconoscimento di incentivi ai messi notificatori.

2. Tali oneri sono imputati a carico del bilancio degli Enti.

Art. 19 - Buono pasto per il personale turnista (art. 3 del CCRL 2018)

1. Al lavoratore turnista è riconosciuto il diritto al buono pasto nei casi di prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, debitamente autorizzati dal **TPO**, che comportino un'anticipazione, esclusivamente rispetto al turno pomeridiano, ovvero un rientro, sia in caso di turno diurno che pomeridiano, con prestazione lavorativa di almeno 2 ore a fronte di una prestazione lavorativa effettiva di almeno 7 ore e 12 minuti e con una sospensione dell'attività lavorativa compresa tra 30 minuti e 2 ore.

Art. 21 - Attività di carattere privato (art. 22 DL 50-2017)

1. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e i relativi introiti sono utilizzati per remunerare l'eventuale straordinario del personale di polizia locale impiegato nella relativa attività.

Art. 22 - 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 VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 - Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano a ricercare interpretazioni condivise 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 ricercare una definizione condivisa del 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. 24 - 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.25 - 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.

PARTE ECONOMICA – annualità 2021

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 – valori delle indennità

1. Per l'annualità 2021, le indennità di cui all'odierno contratto Parte Giuridica 2021 – 2023 vengono così determinate:

1.1 indennità condizioni di lavoro – art. 11 CCDIA Parte Giuridica 2021 - 2023

Le indennità vengono determinate nelle seguenti misure:

a) attività disagiata € 1,40 giorno

b) attività rischiose, e pertanto pericolose o dannose per la salute € 1,40 giorno

c) maneggio valori: erogazione per i giorni di effettivo maneggio valori, considerando sempre effettiva l'attività dell'economista cui è assegnata la cassa economale;

- l'attività di economista è compensata con indennità giornaliera pari a €uro 2,00

- l'attività giornaliera di altri soggetti è compensata con indennità giornaliera pari a €uro 1,00;

- attività di svuotamento parcometri, l'indennità giornaliera è di 10 €uro per coloro che movimentano somme medie mensili superiori a 3.000 €uro;

18

1.2 indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale - art. 12 CCDIA Parte Giuridica 2021 - 2023

L'indennità viene determinata nell'importo giornaliero di 1,80 €uro.

1.3 indennità servizio associato- art. 13 CCDIA Parte Giuridica 2021 - 2023

L'indennità viene graduata nei seguenti importi:

- Cat. B € 19 mensili
- Cat. C / PLA € 22 mensili
- Cat. D / PLB € 25 mensili

Art. 2 – principi comuni

1. Le parti prendono atto del parere della **Regione Friuli Venezia Giulia prot. 37391 dd. 23/12/2020** in ordine alla decorrenza delle progressioni economiche orizzontali, e in conformità allo stesso danno atto che le previsioni del presente contratto relative all'attribuzione di nuove progressioni si intendono con decorrenza dal 1 gennaio 2021.

A - COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI

Art. 1 - Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

1. Le parti prendono atto che il Comune di Aiello del Friuli ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 e dell'accordo di interpretazione autentica 30.09.2021 nella misura complessiva di **€uro 31.875,70**, di cui **€uro 22.499,70 per risorse stabili** ed **€uro 9.376,00 per risorse variabili**.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione N. 82 del 14/12/2021**. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2021 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

a) utilizzo risorse stabili per complessivi €uro 22.499,70

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **€uro 17.036,00**. La quota residua di risorse, pari ad **€uro 5.463,70**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 3.000,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;

- per **€ 2.463,70** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) utilizzo risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi **€uro 9.376,00**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI - DESTINAZIONE DEL FONDO 2021

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2021	€ 22.499,70	€ 9.376,00	€ 31.875,70
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 17.036,00	
Nuove progressioni		€ 3.000,00	
Performance		€ 11.839,70	

B - Comune di CAMPOLONGO TAPOGLIANO

Art. 1 - Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

1. Le parti prendono atto che il Comune di Campolongo Tapogliano ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 e dell'accordo di interpretazione autentica 30.09.2021 nella misura complessiva di **€uro 15.748,65**, di cui **€uro 11.458,09 per risorse stabili** ed **€uro 4.290,56 per risorse variabili**.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 22/12/2021**. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2021 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

a) utilizzo risorse stabili per complessivi €uro 11.458,09

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **€uro 9.224,00**. La quota residua di risorse, pari ad **€uro 2.234,09**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 0,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;

- per **€ € 2.234,09** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) utilizzo risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi **€uro 4.290,56**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO - DESTINAZIONE DEL FONDO 2021

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2021	11.458,09	€ 4.290,56	€ 15.748,65
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 9.224,00	
Nuove progressioni		€ 0,00	
Performance (immediatamente utilizzabili)		€ 6.524,65	

C – Comune di CERVIGNANO DEL FRIULI

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

1. Le parti prendono atto che il Comune di Cervignano del Friuli ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata, nonché del fondo dedicato per la Pianta Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni, in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 e dell'accordo di interpretazione autentica 30.09.2021, nelle seguenti misure:

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale risorse
Comune (senza Poa)	108.155,32	47.608,64	155.763,96
POA	72.026,11	23.261,11	95.287,22

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione N. 224 del 10/12/2021**. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2021 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

1.1 fondo Comune senza POA

a) *utilizzo risorse stabili per complessivi Euro 108.155,32*

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **Euro 80.606,00**. La quota residua di risorse, pari ad **Euro 27.549,32**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 9.000,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;
- per **€ 18.549,32** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) *utilizzo risorse variabili*

Le risorse variabili ammontano a complessivi **Euro 47.608,64**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

1.2 fondo pianta organica aggiuntiva

a) *utilizzo risorse stabili per complessivi Euro 72.026,11*

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **Euro 56.449,46**. La quota residua di risorse, pari ad **Euro 15.576,65**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 7.500,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;
- per **€ 8.076,65** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) *utilizzo risorse variabili*

Le risorse variabili ammontano a complessivi **€uro 23.261,11**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

2. Fino a diversa disposizione, continuano a trovare applicazione i criteri di cui all'**art. 2, comma 2, ultima parte CCDIT - per il personale non dirigente dell'unione agro aquileiese e il personale dei comuni aderenti all'unione stralcio parte giuridica e economica annualità 2020 - D - Comune di Cervignano del Friuli**

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI - DESTINAZIONE DEL FONDO 2021 *fondo Comune senza POA*

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2021	€ 108.155,32	€ 47.608,64	€ 155.763,96
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 80.606,00	
Nuove progressioni		€ 9.000,00	
Performance		€ 66.157,96	

22

fondo pianta organica aggiuntiva

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2021	€ 72.026,11	€ 23.261,11	€ 95.287,22
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 56.449,46	
Nuove progressioni		€ 7.500,00	
Performance		€ 31.337,76	

D – COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

1. Le parti prendono atto che il Comune di Fiumicello Villa Vicentina ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 e dell'accordo di interpretazione autentica 30.09.2021 nella misura complessiva di **€uro 47.563,62**, di cui **€uro 32.614,40 per risorse stabili** ed **€uro 14.949,22 per risorse variabili**.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione N. 118 del 16/12/2021**. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2021 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

a) utilizzo risorse stabili per complessivi €uro 32.614,40

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **€uro 29.157,00**. La quota residua di risorse, pari ad **€uro 3.457,40**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 0,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;
- per **€ 3.457,40** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) utilizzo risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi **€uro 14.949,22**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA - DESTINAZIONE DEL FONDO 2021

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2021	€ 32.614,40	€ 14.949,22	€ 47.563,62
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 29.157,00	
Nuove progressioni		€ 0,00	
Performance (immediatamente utilizzabili)		€ 18.406,62	

E – COMUNE DI RUDA

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

1. Le parti prendono atto che il Comune di Ruda ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 e dell'accordo di interpretazione autentica 30.09.2021 nella misura complessiva di **€uro 29.725,69**, di cui **€uro 20.502,81 per risorse stabili** ed **€uro 9.222,88 per risorse variabili**.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione N. 101 del 07/12/2021**. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2021 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

a) utilizzo risorse stabili per complessivi €uro 20.502,81

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **€uro 12.850,00**. La quota residua di risorse, pari ad **€uro 7.652,81**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 0,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;
- per **€ 7.562,81** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) utilizzo risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi **€uro 9.222,88**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

COMUNE DI RUDA - DESTINAZIONE DEL FONDO 2021

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2021	€ 20.502,81	€ 9.222,88	€ 29.725,69
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 12.850,00	
Nuove progressioni		€ 0	
Performance (immediatamente utilizzabili)		€ 16.875,69	

F - Comune di TERZO DI AQUILEIA

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

1. Le parti prendono atto che il Comune di Terzo di Aquileia ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 e dell'accordo di interpretazione autentica 30.09.2021 nella misura complessiva di **€uro 31.926,65**, di cui **€uro 23.136,95 per risorse stabili** ed **€uro 8.790,00 per risorse variabili**.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2021

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione N. 97 del 9/12/2021**. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2021 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

a) utilizzo risorse stabili per complessivi €uro 23.136,95

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio nella quota di **€uro 12.128,00**. La quota residua di risorse, pari ad **€uro 11.008,95**, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata:

- per **€ 3.100,00** a nuove progressioni secondo il sistema già esistente;

- per **€ 7.908,95** a finanziamento della produttività collettiva del personale dipendente per l'anno 2021;

b) utilizzo risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi **€uro 8.790,00**. Le risorse così quantificate saranno interamente destinate a finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2021.

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili (dopo l'attribuzione delle nuove progressioni) ai sensi del **comma 1, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2021.

COMUNE DI TERZO DI AQUILEIA - DESTINAZIONE DEL FONDO 2021

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2020	€ 23.136,95	€ 8.790,00	€ 31.926,65
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 12.128,00	
Nuove progressioni		€ 3.100,00	
Performance (immediatamente utilizzabili)		€ 16.698,95	

DICHIARAZIONI A VERBALE



Dichiarazione a verbale FP CGIL

La FP CGIL in merito alla Determinazione di costituzione del Fondo Incentivante 2021, rideterminata dall'ente a seguito dell'invio della nota della DC Autonomie locali accompagnatoria del CCRL di interpretazione autentica art. 32 c. e 11 CCRL 15.10.2018 siglato dalle OSS e dalla delegazione di parte pubblica di data 30.09.2021, **precisa che la modifica dell'importo della sola parte variabile del Fondo è - allo stato attuale - provvisoria** in quanto è stata fatta dall'Ente tenendo conto della sola indicazione regionale di cui alla PEC 24287/2021 dd. 01.10.2021 della DC Autonomie locali, **ed è stata scritta nelle more della contrattazione collettiva di Comparto - attualmente in corso - ed è pertanto da ritenersi un acconto in attesa delle determinazioni che verranno assunte nel rinnovo del CCRL 2019-2021.**



Funzione Pubblica

DICHIARAZIONE A VERBALE CISL FP

Con la presente, la CISL FP FVG in merito alla determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2022 chiede il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro così come previsto dal CCRL del 15/10/2018 per il personale della POA.