



COMUNE DI TRICESIMO

Medaglia d'oro al merito civile – Eventi sismici 1976

tel. 0432/855400 fax. 0432/855409 P. I.V.A. 00466980307

Piazza Ellero n. 1 33019 TRICESIMO (UD)

Indirizzo e-mail: protocollo@com-tricesimo.regione.fvg.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE GIURIDICO STRALCIO PER L'ANNO 2022 ED ECONOMICO 2022 PER IL COMUNE DI TRICESIMO SIGLATO IL GIORNO 02.12.2022

RAMMENTATO che:

- l'art.32 del CCRL 2016-2018 che, al comma 11, ha previsto la rideterminazione dell'incremento delle risorse variabili a partire dal 2021 qualora non risultasse più applicabile la disciplina temporanea e sperimentale di cui all'art. 12, commi 6 e ss. della legge regionale n. 37/2017, la cui efficacia si è conclusa con il triennio 2018-2020;
- In data 30 settembre 2021, è stata sottoscritta tra la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale l' "Accordo Di Interpretazione Autentica Dell'art. 32, Comma 1 E Comma 11, Del Ccrl Di Comparto Del Personale Non Dirigente Triennio Normativo Ed Economico 2016 – 2018", definendo l'importo di risorse variabili per dipendente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato in € 586,00;

PREMESSO CHE

- con la determinazione del Segretario comunale n. 916 dd 11.11.2022, è stato costituito il Fondo relativo alle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, su cui il Revisore ha emesso parere favorevole preliminare, acquisito con Prot. n. 20756 del 17.11.2022;
- In data 18.11.2022 tra la parte pubblica rappresentata dal Segretario comunale dott.ssa Daniela Peresson, le OOSS e la R.S.U. è stata sottoscritta la Pre-intesa al CCDI 2022;
- sulla base della citata Pre-intesa, della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dalla responsabile dell'Area economico finanziaria il revisore unico, dott. Nicola Turello, ha redatto il parere dd. 28.11.2022, prot. 21430 del 30.11.2022, sulla Pre-intesa 2022;

A seguito della rituale convocazione alle componenti della delegazione trattante di parte sindacale dell'Ente;

il giorno 2 dicembre 2022 tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Tricesimo, costituita dal Segretario comunale dott.ssa Daniela Peresson;

e

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da
RSU dell'Ente rappresentata da: Guido Tondolo, Denis Pignoni
Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CISA
FCGIL
OV
DLU

CGILFP
CISAL
CISLFPFVG

rappresentata da Federico Fortin, Vanessa Spanò
rappresentata da Beppino Fabris, Michele Tomaselli
rappresentata da Di Matola Giovanni;

Un tanto premesso si concorda:

CISL FD
DCE


FP CGIL
TV 

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità
- Art. 2 – Campo di applicazione
- Art. 3 – Durata
- Art. 4 – Servizi pubblici essenziali

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Principi
- Art. 6 – Relazioni sindacali

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 7 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili
- Art. 8 – Criteri relativi alla performance e alle progressioni economiche

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

- Art. 9 – Indennità: fattispecie, criteri e valori

QUALITA' DEL LAVORO

- Art. 10 – Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 11 – Politiche generali sull'orario di lavoro

SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 12 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 13– Ferie
- Art. 14 – Buoni pasto

allu
DFC

CISL FA
DFC

Fpccgil
DF

DFC

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui alla LR n. 18/2016 e CCRL 2016-2018.
2. Il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi,
 - b) il collegamento tra il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività e i trattamenti economici accessori,
 - c) l'individuazione delle misure delle indennità demandata dalla contrattazione di primo livello,
 - d) l'individuazione dei servizi essenziali e, per ognuno, dei contingenti di personale assegnato.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Tricesimo, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2022.
2. Il presente contratto ha validità annuale per la parte economica e ha valenza di contratto stralcio 2022 per la parte giuridica, salvo eventuali modifiche ed integrazioni con normative regionali o nazionali; in caso contrario il CCDI, parte giuridica, si intende rinnovato automaticamente.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione del testo sul portale SSD consultabile da tutti i dipendenti e sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.
5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.



CISL FP
DCL

FP CGIL
SV



6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

Art. 4

Servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali è garantita esclusivamente la continuità di erogazione delle attività rientranti nelle prestazioni minime indispensabili mediante l'esonero dallo sciopero dei contingenti di personale di seguito indicati:

Polizia Locale	n. 1 addetto
Personale	n. 1 addetto per l'istruttoria relativa alle variabili mensili stipendiali e per la trasmissione delle denunce
Servizio elettorale in caso di consultazioni	n. 1 addetto per attività prescritte dalla normativa per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione.
Stato civile	n. 1 addetto limitatamente alla raccolta delle denunce di nascita e di morte.
Manutenzioni	N. 1 addetto
Casa di Riposo	Personale strettamente necessario a erogare i servizi alla persona.

2. In occasione di ogni sciopero, qualora sia necessario garantire la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 1, i T.P.O. dei settori interessati individuano, con apposito ordine di servizio e secondo un criterio oggettivo di rotazione, i nominativi di personale dipendente incluso nei contingenti come sopra indicati, che è tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dallo sciopero.
3. Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i nominativi del personale individuato sono comunicati ad ogni dipendente interessato.
4. Il personale individuato, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione che sarà concessa ove possibile.

CKM

CISL FA
DUE

FCGIL
TV

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.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Principi

1. Le parti convergono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Saranno predisposti uno o più spazi accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

Art. 6 Relazioni sindacali

1. In materia di relazioni sindacali trovano applicazione le disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.



CISLPA
DUC

FP CGIL
SV 



COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 7

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili del Fondo sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Le risorse variabili del Fondo sono destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance.
3. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 saranno annualmente destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta alle risorse variabili destinate al medesimo fine.
4. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del singolo ente associato.

Art. 8

Criteri relativi alla performance e alle progressioni economiche

1. I criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance e per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della prestazione.
2. Per quanto attiene le procedure di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sarà applicato il vigente sistema di valutazione il quale prevede espressamente l'utilizzo delle schede di valutazione anche ai fini della progressione orizzontale economica. L'Ufficio preposto provvede a definire la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente alla decorrenza delle progressioni stesse.
3. Per l'anno 2022 si concordano, nelle seguenti, le somme, derivanti dalle risorse stabili, da destinare a nuove progressioni economiche: € 5.000,00.
4. Le eventuali economie del Fondo di parte stabile confluiscono nella quota variabile destinata ad incentivare la produttività del personale.
5. Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse variabili lo stesso avviene sulla base degli obiettivi assegnati annualmente dall'Amministrazione ed a seguito della valutazione prevista dal vigente sistema di misurazione della prestazione.

CISL FP
DM

FP CGIL
SV

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 9

Indennità

1. Con il presente contratto, le parti individuano le misure delle indennità ove sia prevista la graduazione:

A) Indennità per particolari responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004)

a1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, nonché D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di €. 1.000,00 e massimo di €. 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.

a2. L'individuazione del valore dell'indennità viene determinato tenendo conto delle oggettive responsabilità attribuite.

a3. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, viene verificato il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

L'importo relativo a ciascuna responsabilità è comunque attribuito proporzionalmente al periodo di svolgimento di tali funzioni.

a4. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.

a5. Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale.

B) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)

1. Il valore economico riconosciuto è fissato nella misura massima di 300,00 Euro. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di più funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incaricato sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.

C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

1. L' "indennità condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.

CKM
OK

CISL FO
OK

Fp CGIL
OK

OK

2. L'indennità condizioni lavoro è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.
3. L'indennità condizioni di lavoro assorbe quella già prevista per l'indennità di rischio, l'indennità di disagio e quella di maneggio valori; è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo; non è cumulabile con l'indennità servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 2018).
4. Si riconosce nelle seguenti misure giornaliere:
 - misura giornaliera di Euro 1,50 per indennità di condizioni lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività caratterizzate in via continuativa da:
 - a) esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli anche per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) utilizzo di mezzi e strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari, affettatrici, forni...)
 - c) utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti)
 - d) assistenza anziani in casa di riposo.
5. L'attività di maneggio valori si riconosce nella misura di € 600,00 annui da ripartire in base alla presenza dell'economo e dell'economo sostituto per un importo giornaliero pari a € 1,65.


D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2016-2018)

1. l'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale remunera lo svolgimento in via continuativa di attività di vigilanza in ambienti esterni. L'indennità viene riconosciuta al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: svolgimento in via continuativa della prestazione per almeno 2 ore a giornata e per almeno il 60% delle giornate lavorative mensili. La misura dell'indennità per giornata di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate è definita in € 1.00.



CISL PD
DCC

FP CGIL
W



QUALITA' DEL LAVORO

Art. 10

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 su richiesta della RSU o delle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs 81/2008, l'Ente verifica che sia stata effettuata la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e li mette in condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 11

Politiche generali sull'orario di lavoro

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.
 - mirare al contenimento dei costi energetici delle sedi di lavoro.
2. È vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale in materia di orario di lavoro.



CISL FA
DLY

FP CCIL
SV



SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
 - il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
 - i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
 - 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.
2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.



DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 13

Ferie

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

Art. 14

Buoni Pasto

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Testo unico sulle imposte sui redditi, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2014, il valore del buono pasto corrisposto dall'amministrazione è stabilito in Euro 7,00;
2. Hanno diritto al buono pasto tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, qualora sia previsto un rientro in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

COMUNE DI TRICESIMO

ALLEGATO A) – CCDI 2022
SOTTOSCRITTO IN DATA 02.12.2022

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022:

Risorse stabili	64.253,18
Risorse variabili	29.886,00
TOTALE	94.139,18

DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022:

Pagamento progressioni orizzontali acquisite	57.693,14
Risorse stabili anno 2022 destinate a nuove progressioni	5.000,00
pagamento produttività collettiva anno 2022	31.446,04
TOTALE	94.139,18

INDENNITA' CHE FINO AL 31.12.2017 GRAVAVANO SUL FONDO E CHE A DECORRERE DAL 01.01.2018 SONO IMPUTATE A BILANCIO:

TOTALE	28.533,36
---------------	------------------

SOMMA COMPLESSIVAMENTE IMPUTATA A BILANCIO PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA'

indennità specifica	803,36
indennità di reperibilità	0,00
Indennità di turno	8.700,00
indennità di particolari responsabilità	6.300,00
indennità servizio esterno	1.000,00
indennità per particolari condizioni	10.530,00
Stato civile, anagrafe, elettorale, tributi	900,00
Responsabile Protezione civile	300,00
TOTALE	28.533,36

OLTRE AD € 35.486,59 PER SALARIO AGGIUNTIVO ED € 11.277,00 PER COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO

Con la presente sottoscrizione, si firma la presente scheda allegata nonché il CCDI del 02.12.2022 per complessive 13 pagine:

RSU degli enti rappresentata da Guido Tondolo, Denis Pignoni

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP rappresentata da Federico Fortin, Vanessa Spano

CISAL rappresentata da Fabris Beppino, Michele Tomaselli

CISL FPFVG rappresentata da Giovanni Di Matola

Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Daniela Peresson, Segretario Comunale

