

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL COMUNE DI TRICESIMO
TRIENNIO 2023 -2025**

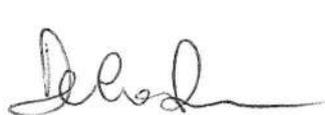
SIGLATO IL GIORNO 28.12.2023

RAMMENTATO che:

- il Contratto Collettivo Regionale di lavoro inerente il Personale del Comparto unico della Regione Autonoma Friuli - Venezia Giulia - area Enti Locali – triennio normativo ed economico 2019-2021 è stato sottoscritto in data 19 luglio 2023;
- che l'art. 45 del CCRL 19.07.2023 in base al quale a partire dal 1° gennaio 2023 in ciascun ente è costituito il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie;
- che ai sensi del comma 10 del sopra citato art. 45 gli oneri delle voci stipendiali diverse dalle risorse stabili e variabili del Fondo, compreso il lavoro straordinario, continuano ad essere imputati a carico del bilancio degli Enti e che sono soggetti ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente;
- che con la sottoscrizione del CCRL 19.07.2023, ferme restando le disposizioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro contenute nel D.Lgs. 66/2003, è disapplicato l'art.17 co. 8 del CCRL 01.08.2002 che limitava le risorse finanziarie che potevano essere utilizzate dagli Enti per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario a quelle destinate nel 1998;
- che l'art. 45 del CCRL 19.07.2023 individua delle modalità di calcolo delle risorse stabili in base al personale in servizio al 31 dicembre 2016 e delle risorse variabili in base al personale in servizio al 31 dicembre 2020;
- che l'art.46 del CCRL 19.07.2023 stabilisce a decorrere dal 01 gennaio 2021 e fino al 31.12.2022 l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'art. 32 co. 1 del CCRL 15.10.2018, è rideterminato nell'importo di € 680,00 e che le quote degli incrementi sono computate quali risorse variabili una tantum nel fondo relativo all'anno 2023.

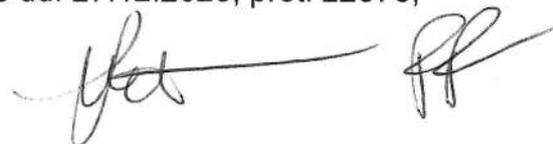
PREMESSO CHE

- con la determinazione del Segretario comunale n. 958 dd 05.12.2023 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. 21463 del 06.12.2023;
- In data 20.12.2023 tra la parte pubblica rappresentata dal Segretario comunale dott.ssa Daniela Peresson e le OOSS è stata sottoscritta la Pre-intesa al CCDI 2023-2025;
- sulla base della citata Pre-intesa, della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dalla responsabile dell'Area economico finanziaria e dal Segretario comunale il revisore unico, dott. Nicola Turello, ha redatto il parere dd. 27.12.2023, prot. 22673;



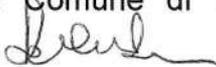
CISLFP
DCC

1

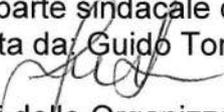


A seguito della rituale convocazione alle componenti della delegazione trattante di parte sindacale dell'Ente;

il giorno 28 dicembre 2023 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

CGILFP

rappresentata da Federico Fortin 

CISAL

rappresentata da Federico Ruvolo, Michele Tomaselli,

CISLFPPVG

rappresentata da Di Matola Giovanni; 

Un tanto premesso si concorda:

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 - Relazioni sindacali

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 6 - Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 7 - Utilizzo delle risorse stabili
- Art. 8 - Criteri relativi alla performance e alle progressioni economiche
- Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 10 - Utilizzo delle risorse variabili
- Art. 11 - Trattamenti economici accessori
- Art. 12 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 13 - Indennità

BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Art. 14 - Qualità del lavoro

ORARIO DI LAVORO

- Art. 15 - Politiche generali sull'orario di lavoro

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 16 - Livelli di efficienza e produttività dei servizi

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 17 - Previdenza complementare
- Art. 18 - Mensa
- Art. 19 - Ferie

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 20 - Norma finale



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDIT si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui alla LR n. 18/2016 e CCRL 2019-2021.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDIT è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, contemperandone le singole specificità.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
 - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione in servizio presso il Comune di Tricesimo.
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 medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

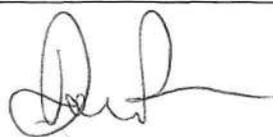
Art. 3 - Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2023.
2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie che sono negoziate con cadenza annuale e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso informativa mediante posta elettronica e con la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
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.
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
-----------------------	--------------



4

CISLFA
DCC



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.
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 - Relazioni sindacali

1. Le parti convengono 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 2019-2021 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.
3. In materia di relazioni sindacali trovano applicazione le disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.



5
CISLFP
DCL


COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 6 - Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

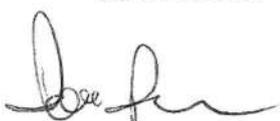
1. L'Ufficio preposto determina annualmente, e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Provvede altresì a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc.).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro i termini stabiliti dal CCRL, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
4. Le OO.SS. e/o la RSU entro 15 giorni dal ricevimento del Fondo e della proposta di ripartizione e utilizzo delle risorse di cui ai commi 1 e 2:
 - a) nell'ipotesi in cui si rendano necessari chiarimenti o modifiche sulla proposta ricevuta chiedono congiuntamente o separatamente alla delegazione trattante di parte pubblica l'apertura delle trattative per la contrattazione che deve avvenire entro 10 giorni dalla richiesta medesima;
 - b) qualora le OO.SS. e/o la RSU entro il termine sopra indicato non abbiano comunicato nulla, la procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo si intende positivamente conclusa. Le parti si impegnano comunque a formalizzare l'intesa e l'avvenuto accordo.
5. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 4.

Art. 7 - Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili di cui al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente degli Enti interessati sono utilizzabili per attuare le progressioni economiche orizzontali annuali all'interno delle categorie (PEO), 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 – 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 2023 si concordano, nelle seguenti, le somme, derivanti dalle risorse stabili, da destinare a nuove progressioni economiche: €. 4.500,00.



6

CISL FA
DUE



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.

Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria

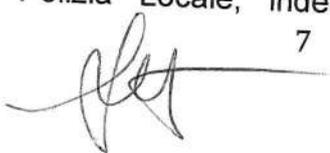
1. Le progressioni economiche sono attribuite annualmente entro il limite del 50% dei dipendenti aventi diritto, in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente risultano in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver maturato almeno 2 anni di anzianità di servizio nella medesima categoria e posizione economica presso l'Ente;
 - b) non aver superato complessivamente i 60 giorni di assenza nell'anno precedente la decorrenza della progressione, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi, aspettative e distacchi sindacali;
 - astensione, congedi parentali;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge;
 - 104/92 ex art. 33 comma 3 e per assistenza a personale con handicap;
 - c) non aver ricevuto sanzioni disciplinari nel biennio precedente la decorrenza della progressione, superiori al rimprovero verbale;
3. Ai fini della formazione della graduatoria degli aventi diritto, in caso di parità di punteggio, viene data preferenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente che dispone la progressione.
4. Gli effetti della progressione economica orizzontale hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento del CCDIT ovvero dell'anno della sua sottoscrizione definitiva.

Art. 10 - Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili di cui all'art. 45 del CCRL 19/07/2023 sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. L'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base di obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati.

Art. 11 - Trattamenti economici accessori

1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
 - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie tramite le risorse stabili di cui all'art. 45 del CCRL 2019/2021; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
 - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art.45 del CCRL 2019/2021;
 - c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di



7

CISLEP
DCE



responsabilità) con le risorse di cui all'art. 45 del CCRL 2019/2021.

Art. 12 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.
2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto all'erogazione dei compensi di cui al presente contratto che vengono erogati direttamente dall'agenzia interinale.

Art. 13- Indennità

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto delle disponibilità economiche dell'Ente e nei limiti fissati dalla normativa vigente nonché degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:

A) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E ccll 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccll 26.11.2004, art. 24 ccll 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

a1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (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.

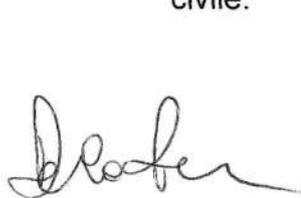
a5. Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali.

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

b1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00.

b2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:

- archivista informatico;
- addetto all'URP formalmente nominato;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.



8

CISLFP
DTR



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

Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00.

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.

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:

- 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.

Anno 2023: misura giornaliera di Euro 1,50; Anni 2024 e 2025 misura giornaliera non inferiore a euro 2,00.

5. L'attività di maneggio valori si riconosce, per l'anno 2023, nella misura di € 600,00 annui da ripartire in base alla presenza dell'economista e dell'economista sostituto per un importo giornaliero pari a € 1,65. Per gli anni 2024 e 2025 sarà riconosciuta in misura non inferiore a tale importo.

L'erogazione delle indennità è in base ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le indennità sono cumulabili tra loro, fatto salvo l'importo massimo giornaliero di € 15,00.

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

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. Per l'anno 2023 la misura dell'indennità per giornata di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate è definita in € 1,00. Per gli anni 2024 e 2025 la percentuale delle giornate lavorative minima per dare diritto all'indennità sarà portata al 50%.



9

CISLFP
DCC



BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 14 - Qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
- raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
- formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.

2. Almeno una volta l'anno viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

ORARIO DI LAVORO

Art. 15- 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 e conciliazione 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.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16 - 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:

- a) 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;
- b) il coinvolgimento dei soggetti 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;
 - 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.
2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 - Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in forma associata, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio e se possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 18 – Mensa/Buono pasto

1. Ai sensi dell'art. 67 CCRL 01.08.2002 e dell'art. 17 CCRL 06.05.2008, gli Enti istituiscono mense di servizio o, in alternativa, buoni pasto sostitutivi.
2. 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;
3. 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.

Art. 19 – 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.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.
2. I riferimenti temporali indicati nel presente CCDIT hanno carattere imperativo.
3. Copia del presente CCDIT viene pubblicata sul sito istituzionale. A cura dell'Ente viene data informazione ad ogni dipendente.



11

CISLFP
DCCQ



COMUNE DI TRICESIMO

**ALLEGATO A1) –
CCDI del 28/12/2023**

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023:

Risorse stabili	64.864,77
Risorse variabili	41.424,00
TOTALE	106.288,77

DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023:

Pagamento progressioni orizzontali acquisite	59.550,95
Risorse stabili anno 2023 destinate a nuove progressioni	4.500,00
pagamento produttività collettiva anno 2023	42.237,82
<i>di cui per Una tantum</i>	9.024,00
TOTALE	106.288,77

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	6.000,00
indennità servizio esterno	1.000,00
indennità per particolari condizioni	10.530,00
Stato civile, anagrafe, elettorale, tributi	1.200,00
Responsabile Protezione civile	300,00
TOTALE	28.533,36

OLTRE AD €. 40.175,67 PER SALARIO AGGIUNTIVO ED €. 11.277,00 PER COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO

Con la presente sottoscrizione, si firma la presente scheda allegata nonché il CCID del 28.12.2023 per complessive 12 pagine:

RSU degli enti rappresentata da Guido Tondolo, Denis Pignoni

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP rappresentata da Federico Fortin

CISAL rappresentata da Federico Ruvolo, Michele Tomaselli

CISL FPFVG rappresentata da Giovanni Di Matola

Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Daniela Peresson, Segretario Comunale