



COMUNE DI
TAVAGNACCO

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

Comparto unico regionale e autonomie locali

STIPULATO AI SENSI DEL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA
GIULIA DEL 19 LUGLIO 2023.

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2021

espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”;

RICHIAMATI, altresì, i vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente, a cui l'ente è assoggetto, in particolare:

- 1) la legge regionale 6 novembre 2020 n. 20 che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015 n. 18 contenente la disciplina generale in materia di finanza locale, la quale è intervenuta in ordine agli obblighi di finanza pubblica prevedendo che gli enti locali assicurino la razionalizzazione e il contenimento della spesa anche attraverso il rispetto degli obblighi di cui all'art. 22 della L.R. 18/2015, ovvero assicurando la sostenibilità della spesa del personale;
- 2) la deliberazione n. 1994 del 23.12.2021 con la quale la Giunta Regionale, in esito alle risultanze del monitoraggio sui “contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche” per il triennio 2016/2018, ha rideterminato i “valori soglia”, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, approvati con propria n. 1885/2020, come indicato nella tabella ivi riportata dalla quale emerge che per la classe demografica fra 10.000 e 24.999 abitanti alla quale appartiene il Comune di Tavagnacco, il valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale è pari al 23,40;

VISTO il prospetto allegato
tutto ciò premesso,

Le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa relativa al **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE** (di seguito indicato per brevità CCDIA) riguardante il personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Tavagnacco per l'anno 2023.



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDIA (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dell'Amministrazione Comunale di Tavagnacco.

Art. 2 – DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2023.
2. Il presente contratto ha validità per l'anno 2023 e le sue clausole trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2023.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale su richiesta delle parti con le procedure previste dal CCRL.
4. Per quanto non espressamente richiamato nella presente preintesa si rinvia ai contratti collettivi regionali di lavoro.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'.

Art. 3 – DETERMINAZIONE DELLE RISORSE.

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 45 del CCRL 19.07.2023, è destinato ad attuare le progressioni orizzontali all'interno delle categorie, nonché alla produttività.
2. Le eventuali economie del fondo per le risorse decentrate di natura stabile, confluiscono nella quota variabile destinata alla produttività del personale 2023.
3. Le risorse stabili di cui al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente dei Comuni sono utilizzabili per attuare le progressioni economiche orizzontali annuali all'interno delle categorie, nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. Alla produttività ed al miglioramento dei servizi è destinata la disponibilità residua del fondo, dopo che sono state finanziate le progressioni orizzontali. La produttività individuale è attribuita sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 19 dicembre 2012 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 877 del 30.12.2014.

Art. 4 – DESTINAZIONE E CRITERI DI RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE 2023.

1. Il totale delle risorse decentrate 2023 è pari ad € 193.187,38 calcolato ai sensi e per gli effetti dell'art. 45 del CCRL 19.12.2023.

RISORSE STABILI euro 121.799,38 - detratte le risorse per le progressioni orizzontali già assegnate pari (indicativamente) a euro 79.465,65; l'importo risultante dalla sottrazione, pari ad euro 42.333,73, può essere ai sensi dell'art.45, c. 1 ad attuare le progressioni economiche e ad incentivare la produttività-	RISORSE VARIABILI euro 71.388,00 di cui contrattabili euro 56.160,00 tenuto conto che l'importo di € 15.228,00 è destinato agli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 di cui al comma 1 dell'art. 46 CCRL 2019-2021.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Richiamato il rispetto delle prescrizioni di all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15/2015, che stabilisce che il limite massimo attribuibile è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, viene stabilito per l'anno 2023, viene stabilito, di attivare le progressioni economiche orizzontali (PEO), in modo selettivo per una quota limitata di dipendenti che, complessivamente, non potrà essere superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ossia del personale avente diritto, con arrotondamento per difetto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'eventuale parte residua viene destinata a produttività collettiva. 	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2. Richiamato il Regolamento comunale per la progressione economica all'interno della categoria (progressione orizzontale), approvato con deliberazione della Giunta Comunale 71 del 15.3.2004, si confermano i criteri generali per le progressioni economiche orizzontali di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 01.12.2020, precisando che solo in sede di prima applicazione dei criteri erano esclusi i dipendenti che hanno beneficiato della progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2015 e che pertanto per le progressioni economiche orizzontali successive i suddetti dipendenti rientrano nella platea dei potenziali beneficiari.
3. In particolare le progressioni economiche orizzontali (PEO) per l'anno 2023 sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che, complessivamente, non potrà essere superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, con arrotondamento per difetto.
4. La platea dei potenziali beneficiari è formata da tutto il personale assunto a tempo indeterminato risultante in servizio al 01.01.2023 in possesso dei seguenti requisiti:
 - avere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12.2022, pari a 36 mesi presso il Comune di Tavagnacco, (anche in posizione di comando presso altri Enti);
 - non essere stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura e non aver ricevuto una valutazione inferiore al punteggio complessivo di 50 su 70 o di 60 su 80.
5. Oltre ai criteri di cui ai punti precedenti, come previsto all'art. 5 dell'allegato A) alla deliberazione della Giunta Comunale n.136/2020, a parità di punteggio in sede di elenco finale di merito, all'interno della categoria sarà preferito il candidato con posizione economica inferiore. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato che ha conseguito la migliore valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti, rilevati dalla scheda di valutazione individuale.
6. In deroga all'allegato B del regolamento per la progressione economica, ai fini del calcolo dei 36 mesi, si tiene conto di eventuali periodi di servizio presso l'Unione Territoriale Intercomunale (UTI) del Friuli Centrale, come prestati nel Comune di Tavagnacco con esclusione del servizio prestato presso ogni altro ente.
7. Le progressioni economiche orizzontali vengono assegnate partendo dalla categoria B e proseguendo in sequenza con le altre categorie giuridiche, fino al raggiungimento delle risorse totali rese disponibili per le PEO per l'anno 2023, fermo restando il limite massimo del 50% annuo della platea dei potenziali beneficiari.

Art. 5 – INDENNITA'.

1. Le indennità sono così individuate, facendo riferimento ai CC.RR.LL. vigenti:
 - Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018);
 - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15.10.2018 per la parte ancora applicabile a seguito dell'art. 39 CCRL 19.07.2023);
 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018 per la parte ancora applicabile e art. 40 CCRL 19.07.2023);
 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018 per la parte ancora applicabile e art. 40 CCRL 19.07.2023);
 - Indennità forme associative (art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008);
 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004);
 - Indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale (art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004);
2. I presupposti per l'erogazione e i valori delle indennità di turno e di reperibilità sono quelli indicati dalla contrattazione regionale;
3. L'indennità "condizioni di lavoro" remunera lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - legate al maneggio di valori.
4. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato dai CCRLL.
5. Ai sensi del comma 2, del presente articolo, le indennità vengono corrisposte secondo i seguenti criteri:

A) – INDENNITA' DI DISAGIO (art. 6, comma 1, lettera a) CCRL 15/10/2018)

Le parti concordano di individuare le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative:

- orario ordinario articolato con prestazioni di servizio mattutino e pomeridiano interrotte con pause prolungate dovute alla specifica mansione.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolare disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,50 giornalieri.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B) – INDENNITA' DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera b) CCRL 15/10/2018)

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone e cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore etc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- prestazioni di lavoro comportanti movimentazione manuale di pazienti, rischi correlati al rapporto interpersonale con gli utenti, potenziale fonte di disagio psicologico o stress a causa dell'attività lavorative a contatto con persone sofferenti;

- prestazioni lavorative per attività presso abitazioni private comportanti contatto diretto con persone, potenziale fonte di rapporti conflittuali con gli utenti e disagio;
- messi notificatori per l'attività di notificazione di atti tributari e amministrativi che comportano responsabilità patrimoniale.

L'indennità è determinata in € 1,50 giornaliera per le giornate nelle quali i dipendenti afferenti al Servizio Manutentivo e Messi Notificatori sono effettivamente adibiti ai servizi sopra indicati.

C) – MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) CCRL 15/10/2018)

All'economo ed ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- Economo comunale euro 2,00 giornalieri;
- Maneggio valori euro 1,00 giornalieri;

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio. L'erogazione della presente indennità è subordinata all'atto di nomina.

D) - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01/08/2002 come aggiunto da art. 30, comma 2 del CCRL 26/11/2004)

Al personale di categoria B, C, D alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale, archivista informatico, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00.

L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti.

E) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 2 lettera e) del CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26/11/2004)

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
B	Tecnica	Coordinatore squadra operai	€ 2.000,00
*	Tutte le aree	Responsabili individuati con specifici provvedimenti	€ 2.000.00

*Si precisa che l'indennità per specifiche responsabilità è annuale ed è attribuita ai soggetti individuati con specifici provvedimenti, a prescindere dalla qualifica individuale di inquadramento. Per l'attribuzione delle indennità di cui sopra è necessario un formale atto di nomina, precisando che l'indennità è commisurata in base alla data del provvedimento di nomina.

F) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 26 del CCRL 15/10/2018 e art. 40 del CCRL 19.07.2023)

Al personale di Polizia Locale che non risulta incaricato di posizione organizzative e che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività, per un importo pari ad € 1,50.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si intende per servizio esterno quello pari a minime tre ore giornaliera (anche non continuative) certificate.

L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Comandante dei Vigili Urbani.

Art. 6 – DISPOSIZIONI FINALI.

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDIA, si fa riferimento al vigente CCRL.

2. Le disposizioni contenute in precedenti CCDIA, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto decentrato conservano la propria efficacia.
3. Copia del presente CCDIA (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale) verrà pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Segretario comunale

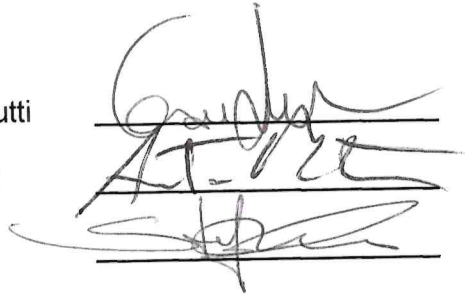
dott.ssa Luisa Cantarutti

C.I.S.L. – F.P.

ing. Antonio Montineri

C.G.I.L. – F. P.

geom. Stefano Picco

Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The top signature is the most legible, appearing to be 'Luisa Cantarutti'. The middle signature is less legible, possibly 'Antonio Montineri'. The bottom signature is also less legible, possibly 'Stefano Picco'.