
Campolongo Tapogliano


Cervignano del Friuli


Fiumicello Villa Vicentina


Ruda


Terzo di Aquileia

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
PARTE GIURIDICA
Comuni di Campolongo Tapogliano, Cervignano del Friuli, Fiumicello Villa Vicentina, Ruda e Terzo d'Aquileia
2026/2028

FP CGIL

CISAL Enti Locali FVG

CISL FP

UIL FP

INDICE SOMMARIO

TITOLO I - FINALITA' CAMPO DI APPLICAZIONE DECORRENZA DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 – FINALITÀ

Art. 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – DECORRENZA E DURATA

TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 – CONTINGENTI DI PERSONALE

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – RELAZIONI SINDACALI

TITOLO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITA

Art. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

Art. 7 – PRINCIPI GENERALI

Art. 8 – INDENNITÀ

Art. 9 – INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 6 CCRL 15.10.2018)

Art. 10 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 11 – INDENNITA' PER IL PERSONALE ASSOCIATO

Art. 12 – MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 13 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 30 comma 2 del CCRL 26/11/2004)

Art. 14 – INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21 c. 2 lett. e CCRL 2002, art. 30 c. 1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006, art, 30 del CCRL 2018)

TITOLO V – REGOLAMENTI, VALUTAZIONI, TEMPISTICHE

Art. 15 – REGOLAMENTI

Art. 16 – VALUTAZIONI

Art. 17 – OBIETTIVI ANNUALI – TEMPISTICHE DELLE VALUTAZIONI ANNUALI – PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE ANNUALE – LIQUIDAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 18 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATERGORIA

TITOLO VI – POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – POLITICHE GENERALI

Art. 20 – LAVORO STRAORDINARIO

Art. 21 – BANCA DELLE ORE

TITOLO VII – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

FPCGIL

CISAL

CISLFP

UILFP

Art. 22 – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

TITOLO VIII – NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 23 – SALARIO ACESSORIO DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 24 – ASSICURAZIONI

Art. 25 – INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI

Art. 26 – BUONO PASTO (art. 68 CCRL 01/08/02) (art. 3 del CCRL 2018)

Art. 27 – ATTIVITA' DI CARATTERE PRIVATO (art. 22 D.L. 50/2017)

Art. 28 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (art. 25 del CCRL 2018)

Art. 29 – PIANI DI RAZZIONALIZZAZIONE

TITOLO IX – VERIFICA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 30 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Art. 31 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Art. 32 – NORMA FINALE

FP CGIL

CISAL

CISL FP UILPA

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1

Finalità

1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo (di seguito CCDI) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.

2. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016, dal C.C.R.L

Art. 2

Campo di applicazione

Il presente CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo), si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato degli enti aderenti *alla Convenzione attuativa per lo svolgimento del servizio di gestione delle risorse umane e organizzazione mediante ufficio unico 16 febbraio 2026 – 15 febbraio 2031.*

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale 2026/2028.

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1° gennaio 2026, salvo non diversamente specificato.

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.

Titolo II

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4

Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 – Contingenti di personale

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Il responsabile del servizio individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.

4. Come già previsto dagli accordi collettivi, non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a. dal 10 al 20 agosto;
b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
c. 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
d. 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
e. 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

5. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.

6. In applicazione dei commi precedenti, il contingente di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato nei settori e per lo svolgimento delle attività previste dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19 settembre 2002:

Prestazioni indispensabili ove previste	Ente	Contingente
stato civile: limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte;	***ente Capofila***	n. 1 Istruttore/collaboratore cat. D o C o B
	altro ente	n. 1 Istruttore/collaboratore cat. D o C o B
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;	***ente Capofila***	Responsabile cat D n. 2 amministrativi cat C e/o B n. 2 operai di cat B e/o A
	altro ente	n. 1 Istruttore/collaboratore cat. D o C o B
igiene, sanità: limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	***ente Capofila***	//
	altro ente	//
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	***ente Capofila delegato alla gestione del Servizio Sociale per conto dei comuni***	//

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; c) attività di pronto intervento; f) assistenza al servizio di in caso di sgombero della neve;	***ente Capofila della convenzione di gestione associata del servizio di Polizia Locale***	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
	Altro ente	N. 1 amministrativo cat B o C o D
servizi concernenti l'istruzione pubblica: limitatamente ai servizi mensa (ove presenti)	***ente Capofila***	//
	Altro Ente	//
	Terzo di Aquileia	n. 1 Operatore cat B
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	***Comune di Cervignano del Friuli quale Capofila della convenzione di gestione associata risorse umane***	n. 1 amministrativi B di cat D e/o C

7. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Titolo III

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto.

2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.

3. Ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:

- La contrattazione;
- L'informazione (preventiva o successiva);
- Altri istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (art. 9 d.lgs. 165/2001):
  a. Confronto
  b. Organismo paritetico per l'innovazione.

4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali:

a. una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
b. all'uso di idonei spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale.
c. idonea sala per riunirsi in assemblea.

Titolo IV

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 6

Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti/metodologie adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'ente;
c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

Art. 7

Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto viene fatta entro il mese di febbraio di ogni anno e ne viene data tempestiva informazione alle OO.SS. e RSU, inoltre sulla base di quanto stabilito è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio il quale ne certifica con apposito atto i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessiti ai fini del compenso economico.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. L'indennità non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza.

5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.

8. Le indennità sono erogate anche al personale part-time o a tempo determinato.

9. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

10. Le indennità giornaliere (turno, condizioni lavoro/rischio, servizio esterno) e quelle mensili (servizio associato, condizioni lavoro/disagio) sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato, mentre quelle annuali sono erogate annualmente a consuntivo (specifiche responsabilità e condizioni lavoro/maneggio valori).

Art. 8

Indennità

1. Le indennità sono le seguenti:

- Indennità di turno (art. 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 2018, art. 39 CCRL 2023) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018, art.40 CCRL 2023);
- Indennità di servizio esterno per il personale della P.L. (art.26 CCRL 2018, art.40 CCRL 2023);
- Indennità personale associato (art 48 CCRL 7/12/2006 e art. 21 CCRL 6/5/2008);
- Indennità per specifiche responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004),
- Indennità per specifiche responsabilità (art 21 comma 3 lett. e CCRL 01.08.2002, art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018;
- Indennità piccoli comuni (art. 43 CCRL 19/07/2023) già regolamentata dal CCRL.

Art. 9

Indennità di 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

b.9 attività che comporta esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento in presenza ed autonomia, anche a domicilio, del colloquio professionale di tipo sociale in ambiente chiuso, a tutela della privacy, con utenza in carico o potenzialmente in carico ai Servizi Sociali.

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 mensile previa attestazione da parte del **TPO** delle giornate di effettivo svolgimento delle attività comprese;

b) attività rischiose: cadenza mensile 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.

CISL FP UILFP

Art. 10

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Il predetto compenso è riconosciuto al personale di Polizia Locale che rende, in via continuativa, la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'attività di servizio esterno indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario.
3. Pertanto il dipendente deve essere normalmente adibito a servizi esterni.
4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità si individuano le seguenti fasce orarie:
    a. fino a 3 ore di servizio esterno;
    b. oltre 3 ore di servizio esterno.
5. La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
6. Gli importi sopra definiti vengono incrementati nel caso di servizio esterno svolto con l'arma.
7. I lavoratori della Polizia Locale che non rientrano nei criteri sopra stabiliti, per i servizi esterni svolti si applica l'indennità di condizioni di lavoro ove sussistano i presupposti.

Art.11

Indennità per il personale associato

1. Sono graduate tra le seguenti categorie:
- Categorie A, B e PLS;
- Categorie C e PLA;
- Categorie D, PLB e PLC.

2. Tale indennità di associato è erogata interamente in caso di part time orizzontale, invece è riproporzionata all'orario effettivamente svolto in caso di part time verticale.

3. Per la quantificazione si rimanda alla parte economica del CCDIT 2026.

Art. 12

Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di Specifiche Responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dagl'art.li 21, comma 2 lett. e) del CCRL 01/08/2002, art. 30 commi 1 e 2 del CCRL 26/11/2004), art. 24 del CCRL 7/12/2006 e art.30 del CCRL 15/10/2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato.

2. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.

3. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, così come concordate in delegazione trattante annualmente deve:

a) essere volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
b) essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto, della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel servizio, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

4. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal TPO (ovvero in sua mancanza dal Segretario generale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente la posizione organizzativa dell'ambito nel quale sono conferite le indennità, verifica l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle stesse. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal TPO. I TPO, individuati i destinatari delle singole indennità, comunicano i loro nominativi all'ufficio personale che entro il mese di febbraio di ogni anno, darà l'informazione alle OO.SS. e R.S.U.

5. Al personale a part time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per specifiche responsabilità.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni, sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità, permesso donazione sangue e i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104 per i dipendenti portatori di handicap grave e familiari. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale non orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente, fermo restando il minimo previsto.

7. La quantificazione dell'indennità dovuta verrà individuata annualmente in sede trattante.

Art. 13

Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 30 comma 2 del CCRL 26.11.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 21 comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete ai lavoratori che rientrano nelle fattispecie già previste dallo stesso art. 30 comma 2 del CCRL 26/11/2004.
2. L'importo è corrisposto nella misura massima prevista dal contratto di 1° livello anche in caso di dipendenti incaricati di più funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale.

Art. 14

Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 21 c.2 lett. e CCRL 2002, art. 30 c.1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006, art. 30 del CCRL 2018)

1. La presente indennità è quantificata dal CCRL da un importo minimo di euro 1000,00 ad un importo massimo di euro 2000,00, tale importo massimo può essere elevato fino al limite massimo stabilito dal CCRL nel caso in cui, a seguito della costituzione di forme associative, sia complessivamente diminuito il numero delle posizioni organizzative negli enti partecipanti.

CISL FP UILFP

Il presupposto per l'assegnazione di tale indennità è un provvedimento di nomina formale da parte della TPO che, nell'ambito dei minimi e dei massimi che verranno stabiliti, ed entro i limiti delle risorse stanziate nel PEG, graduerà anche il compenso spettante al dipendente.

2. Le fattispecie individuate alle quali i Responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:

Cat. B, C, D, PLA, PLB, PLC:

1. Responsabilità di conduzione e del coordinamento di gruppi/squadre di lavoro: si richiama l'art. 7 lett. G c. 1 del CCDIT 2013;

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI
B/PLS	Coordinatore di gruppi di lavoro
C/PLA	Vice Comandante Coordinatore di gruppi di lavoro
D/PLB/PLC	Coordinatore di gruppi di lavoro/Funzioni di Capo Servizio Vice Comandante

2. Responsabilità per procedure particolarmente complesse.
   Gli importi minimi e massimi saranno oggetto di contrattazione della parte economica.
3. Responsabilità del preposto per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici annualmente individuati;
5. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Conferenze servizi con enti diversi)
6. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche;
7. Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa);
8. Funzioni plurime anche in funzione di forme associative tra Enti.

Per la quantificazione si rimanda alla parte economica del CCDIT 2026.

Titolo V

REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE

Art. 15

Regolamenti

1. Tutti i regolamenti che disciplinano materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente sono aggiornati dagli Enti in base alle norme di legge vigenti tempo per tempo.

2. Tutti i regolamenti previsti dal CCRL e da leggi specifiche sono materia di informazione preventiva quindi di Contrattazione e Confronto Sindacale (articoli 3-4-5-7-8 del CCRL-2023).

Art. 16

Valutazioni

CISAL
CISL FP UILPA

1. L'articolo 39 del C.C.R.L. 7/12/2006 prevede l'obbligo di adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, volte a perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione.

2. Tali metodologie sono improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, sono oggetto di informazione preventiva e prevedono forme di contraddittorio con i dipendenti.

3. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

a. materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della performance;
b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro);
e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

4. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori oltre alla verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'Ente, avviene in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (ove compatibile con gli obiettivi stessi);

5. Al fine di garantire trasparenza al processo valutativo l'Ente assicura la tempestiva pubblicazione dei dati previsti dall'art. 20, commi 1 e 2 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n.33 nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Art. 17

Obiettivi annuali - Tempistiche delle Valutazioni annuali - Procedure della contrattazione annuale - Liquidazione del salario accessorio

1. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale.
2. Entro il mese di marzo di ogni anno devono essere espletate le valutazioni riferite all'anno precedente e sono tempestivamente comunicate ai lavoratori.
3. Entro il mese di aprile di ogni anno devono essere concluse eventuali fasi di Contraddittorio sulle valutazioni e contestualmente predisposte le graduatorie dei lavoratori nel rispetto dei Requisiti/Criteri previsti nei Regolamenti/metodologie sulle Performance vigenti.
4. Entro il mese di giugno di ogni anno va conclusa la Contrattazione annuale sulla destinazione dei Fondi relativi all'erogazione del Salario Accessorio ai lavoratori
5. Entro il mese di luglio di ogni anno vanno liquidati i relativi compensi stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

CISAL Federazione
CISL FP UILPA

Art. 18

Progressione economica all'interno delle categorie

1. Secondo quanto previsto dall'art-7 comma 4, lett. c) del CCRL 19/07/2023, annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa viene destinata una quota delle risorse stabili del fondo per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle categorie di inquadramento.
2. La quota annua per le progressioni orizzontali può essere destinata sia per categoria che per area di appartenenza, in sede di contrattazione annuale, nella parte economica, saranno decise le varie modalità.
3. La progressione economica è riconosciuta, quale leva per la valorizzazione selettiva e meritocratica del capitale umano, al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto dei principi generali di cui al D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e dell'art.36 del CCRL 07/12/2006.
4. I criteri per l'attribuzione economica sono quelli risultanti da quanto previsto nello stesso contratto decentrato integrativo in uno specifico articolo o nei regolamenti sulle Performance adottati, i quali vanno modificati/integrati al fine di adeguarli alla normativa vigente pro tempore.
5. Nel caso in cui si manifesti la necessità di modificare i criteri di cui al punto precedente, le parti condividono fin d'ora che, a semplice richiesta di una di esse, saranno attivate tempestivamente e, comunque, entro 30 giorni relazioni sindacali previste dal CCRL nel tempo vigente.

Titolo VI

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19

Politiche generali

1. I criteri generali su cui si improntano le politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:

- ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano un'adeguata erogazione dei servizi all'utenza nel rispetto della flessibilità di orario dei dipendenti;

- assicurare e garantire specifiche articolazioni di orario ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;

- realizzare i principi di armonizzazione dei tempi lavoro/cura della famiglia, anche con l'introduzione del tele-lavoro e lavoro agile;

- 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. É vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale in materia di orario di lavoro. Le forme flessibili di orario autorizzate possono essere rivisitate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

Art. 20

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.

Art. 21

Banca delle ore

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario.

2. In via sperimentale, il numero di ore che ciascun dipendente può destinare tramite gestionale delle presenze alla banca delle ore non può essere superiore alle 10 e comunque non superiore al numero di ore autorizzate.

3. I lavoratori hanno facoltà di chiedere che le ore di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore siano loro retribuite oppure siano loro riconosciuti equivalenti permessi compensativi, con pagamento delle maggiorazioni il mese successivo.

4. Entro il mese di dicembre di ogni anno, il lavoratore può comunicare la richiesta di pagamento delle ore accantonate. Le ore restanti accantonate e non richieste a pagamento vengono portate automaticamente a recupero e devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione. Altrimenti, se non utilizzate entro il 31/12 dell'anno successivo, l'ufficio personale provvederà all'azzeramento delle suddette.

5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Titolo VII

IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 22

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 verifica le nomine dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e li mette nelle condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

3. L'RLS ha diritto ai permessi retribuiti già previsti e quantificati dal D. Lgs. 81/2008 al fine di poter svolgere la sua attività di controllo senza impedimento alcuno.

Titolo VIII

NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 23

Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, concorre ai compensi di cui all'art. 7 (Indennità), del presente contratto decentrato.

Art. 24

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. 25

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata, potrà essere destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti di altre amministrazioni ai fini del riconoscimento di incentivi ai messi notificatori, previa direttiva alla delegazione di parte pubblica (art. 86 CCRL 01/08/2002).

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

Art. 26

Buono pasto

(art. 68 CCRL 01/08/02) (art. 3 del CCRL 2018)

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito dalla Giunta Comunale entro il massimo consentito a livello di contrattazione di primo livello con le modalità previste dal D. Lgs. 36/2023.

2. Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato anche per l'acquisto presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara per il servizio sostitutivo della mensa di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.

3. Come previsto dal c. 8 dell'art. 3 del C.C.R.L. 2018, il lavoratore turnista ha diritto al buono pasto, oltre a quanto stabilito dal CCRL, anche nei casi di lavoro a cavallo dei normali orari di pranzo o cena (dalle ore 13.00 alle ore 15.00 o dalle ore 19.00 alle ore 21.00.) salvo diverse disposizioni organizzative dovute alle specifiche mansioni svolte.

Art. 27

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 le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso.

2. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti: si stabilisce che per tali servizi, secondo disponibilità del dipendente nel rispetto delle norme contrattuali, l'importo orario per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, spetta un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione del compenso straordinario della fascia oraria prevista.

3. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari al 50% dell'ora maggiorata del:

- 15% per il lavoro straordinario diurno;
- 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

Art. 28

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(Art. 25 del CCRL 2018)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 potranno essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale, previa direttiva alla delegazione di parte pubblica:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 29

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.

CISAL

CISL FP UILFP

Titolo IX

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 30

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.

2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIT, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.

3. La delegazione trattante di parte pubblica convoca le RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie e rappresentative del CCRL per definire il significato della clausola controversa.

4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.

5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 31

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. 32

Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.

3. Copia del presente CCDTI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.