



**COMUNE DI VILLESSE**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO 2024/2026**

---

**ISTITUTI ECONOMICI  
ANNO 2024**

L'anno 2024, il giorno 24 del mese di dicembre, alle ore 14:00 a seguito di convocazione prot. n. 9670 del 23.12.2024 ha luogo presso il Municipio di Villesse l'incontro finalizzato alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo decentrato (CCID) – istituti economici anno 2024.

Sono presenti:

per la delegazione trattante di parte pubblica: Segretaria Comunale dott.ssa Anna Cian

per la parte sindacale:

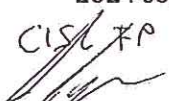
- C.I.S.L. Funzione Pubblica, Sig. Luca Lugnan
- C.G.I.L. Funzione Pubblica, Sig. Luca Manià

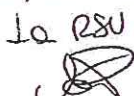
per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

- RSU, sig.ra Anna Pettinella

#### Premessa:

- le Parti prendono atto che con determinazione n. 569 del 14.11.2024 è stato costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa secondo le disposizioni di cui al CCRL suddetto; sulla determinazione stessa è stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti acquisita al prot. n. 8674 del 21.11.2024;
- con la suddetta determinazione n. 569 del 14.11.2024 è stato quindi quantificato separatamente l'ammontare delle risorse economiche riservate:
  - al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie;
  - al finanziamento delle altre voci stipendiali richiamate al comma 10 dell'art. 45, che a decorrere dal 1° gennaio 2018 sono imputate a carico del bilancio degli enti;così come risultante dal prospetto allegato alla suddetta determinazione della quale ne forma parte integrante e sostanziale;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 17.12.2024, sono state impartite le direttive alla delegazione di parte pubblica;
- in data 18.12.2024, a seguito di convocazione prot. n. 9227 del 10.12.2024, ha avuto luogo presso il Municipio di Villesse l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale, i rappresentanti delle parti sindacali e la RSU, e in tale sede è stata sottoscritta l'ipotesi (pre-intesa) di Contratto collettivo integrativo decentrato – istituti economici anno 2024;
- acquisito al prot. n. 9592 del 20.12.2024 il parere dell'Organo di Revisione sulla ipotesi di CCDI anno 2024 sopra citata, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 23.12.2024 è stato autorizzato

CISL FP  


La RSU  


FP CGIL  
Luca Manià  




il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Segretario Comunale, alla sottoscrizione del CCDI – Istituti economici 2024;

**TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2024-2026**

**ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2024**

**Art. 1 Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Villesse.

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

Le disposizioni contrattuali rimarranno 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, ne procedono ad azioni dirette.

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.

**Art. 2 Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha valenza all'interno del C.C.D.I. 2024/2026 esclusivamente, per quanto riguarda gli istituti economici, per l'anno 2024;

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.


**Art. 3 Destinazione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa: progressione economica all'interno delle categorie (PEO, di cui all'art. 45 comma 6 CCRL 2023) e produttività.**

Il fondo per la contrattazione decentrata è stato costituito con determinazione n. 569 del 14.11.2024;

Il totale del fondo 2024 ammonta ad € 30.693,72, di cui € 18.930,12 risorse stabili ed € 11.763,60 risorse variabili.

Per quanto riguarda gli impieghi del Fondo, in applicazione alla nuova disciplina di utilizzo dello

CISL FP  


Le RSU  


FP CGIL  
Luca Maini  






stesso per la contrattazione decentrata, ed in relazione alle progressioni economiche già attribuite al personale dipendente all'interno delle diverse categorie, alla data odierna, grava sulle risorse stabili del Fondo l'importo di € 13.435,97 (su € 18.930,12) ed il residuo disponibile per nuove progressioni orizzontali ammonta ad € 5.494,15.

Preso atto che, ai sensi della normativa vigente, il limite delle progressioni economiche attribuibili all'interno delle categorie è pari a non oltre la metà degli aventi diritto ad accedervi nell'anno di riferimento della procedura, le parti concordano per l'anno 2024 di destinare alle stesse una somma, comunque contenuta nel limite massimo costituito dall'ammontare delle "risorse stabili" del fondo costituito con determinazione n. 569 del 14/11/2024, pari a quella necessaria per **attribuire le PEO al 50 (cinquanta)% delle risorse umane aventi diritto nell'anno medesimo.**

Nello specifico, il residuo disponibile delle risorse stabili sopracitato, pari ad € 5.494,15, verrà destinato all'attribuzione di nuove progressioni orizzontali che per l'anno 2024 riguarderanno le Categorie D e B, fino ad una spesa massima di € 1.700,00;

La parte residuale delle risorse stabili non destinata alle attribuzioni delle suddette nuove progressioni orizzontali va ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili, contribuendo al finanziamento della produttività del personale.

Per quanto attiene ai criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa riferimento alla disciplina prevista all'art. 4 del CCDI 2022 del Comune di Villesse, di seguito integralmente riportata:

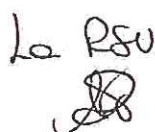
#### **1. Criteri generali ed applicazione**

- a. *L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere, con un compenso economico stabile, le accresciute competenze dei dipendenti. Al fine della selezione saranno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.*
- b. *Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, tenuto conto delle progressioni economiche orizzontali effettuate nel tempo.*
- c. *Le selezioni vengono effettuate, previa disponibilità economica nelle risorse stabili del fondo di cui sopra, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza dei benefici economici.*

#### **2. Criteri di assegnazione delle risorse**

- a. *Con il CCDI vengono determinate le risorse da destinare all'istituto delle PEO nell'ambito del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, costituito ai sensi del vigente contratto collettivo regionale di lavoro.*
- b. *La distribuzione delle risorse per le PEO è effettuata tra i dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e che risultano in servizio alla data di decorrenza dell'attribuzione dei benefici economici.*
- c. *Nell'ipotesi in cui dopo l'assegnazione delle PEO risultino dei resti nella parte stabile del fondo, gli stessi saranno distribuiti in produttività collettiva.*

CISL FP  


La RSU  


FP CGIL  






### 3. Progressione economica orizzontale

- a. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati attraverso le schede di valutazione approvate con il sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'Ente.
- b. Le progressioni possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale.
- c. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale relativa alla categoria di inquadramento è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

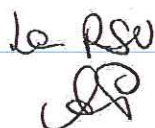
### 4. Requisiti per la selezione

- a. Possono beneficiare delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:
  - essere in servizio presso il Comune di Villette da almeno 12 mesi;
  - aver maturato almeno 24 mesi di anzianità nella medesima categoria e posizione economica. A tal fine si tiene conto del servizio prestato anche presso altri enti locali;
  - non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale;
  - aver ricevuto una valutazione non inferiore a 7/10 considerando la media del triennio antecedente alla assegnazione della progressione, anche in caso di valutazione insistente su un numero di annualità rientranti nell'ultimo triennio inferiori a tre (esempio: in caso di una o due valutazioni nel triennio, si sommano i punteggi e si divide per 3). In caso di valutazioni attribuite da valutatori diversi nel periodo di riferimento, la media del punteggio non dovrà essere aritmetica ma dovrà essere rapportata al periodo oggetto di valutazione.

### 5. Graduatorie

- a. Le progressioni verranno attribuite ai dipendenti in possesso dei requisiti, nei limiti della quota prevista nella contrattazione decentrata.
- b. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avverrà d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
- c. Le graduatorie verranno redatte per ciascuna categoria (A, B, C/PLA, D/PLC-PLB).
- d. In caso di parità di punteggio con impossibilità, per eventuali limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica con il seguente ordine di priorità:
  - alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
  - ai dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
  - alla maggiore anzianità di servizio e posizione economica di appartenenza;
  - del maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nell'anno precedente la decorrenza della PEO.
- e. Le graduatorie sono approvate dal Segretario Comunale e sono pubblicate all'albo. Le stesse diventano definitive ed efficaci se entro il termine di 7 giorni dalla pubblicazione non vengono

CISL FP  


Le RSO  


FP CGIL  
Jura Maria  




*presentati ricorsi per eventuali errori o omissioni, che comunque dovranno essere definiti entro il termine di 15 giorni.*

*f. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.*

#### **Art. 4 Indennità finanziate da bilancio – art. 45 c. 10 CCRL 2023**

Lo stanziamento iscritto a bilancio per il finanziamento delle indennità in argomento ammonta ad € 7.574,00.

Sono previste le indennità di seguito specificate.

##### **a) Indennità condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018 e art.40 CCRL 2023)**

L'indennità di condizioni di lavoro prevista dall'art. 6 del CCRL 15 ottobre 2018 è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e il maneggio valori, che si individuano come segue:

##### **- attività "disagiate"**

Si individuano le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative:

- servizio prestato in orario ordinario articolato nella medesima giornata con prestazioni su diverse aree.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,00 giornalieri.

- servizio prestato in orario ordinario articolato nella medesima giornata con prestazioni su diversi servizi all'interno della medesima area, con competenze multidisciplinari.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,00 giornalieri. L'Ente si impegna ad aumentare la misura di tale indennità a decorrere dall'anno 2025.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva prestazione svolta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

- **attività "esposte a rischio"** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute così come previste dalla normativa vigente (es. D. Lgs. n. 81/2008)

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:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di attrezzature meccaniche/elettriche o a motore, prestazioni di lavoro con impiego di mezzi operativi, scuolabus e altri veicoli per

FP CGIL

Luca Manni



CISL FP

Le PSU



- trasporto di cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico.

L'indennità, determinata in **€ 4,00 giornalieri**, viene erogata annualmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

**- attività comportanti il "maneggio valori"**

Al personale con funzioni di Agente Contabile viene riconosciuta, per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività, un'indennità giornaliera graduata in funzione dell'ammontare dei valori annui gestiti. La misura di tale indennità è definita come segue:

- maneggio valori fino ad € 300,00 medi mensili: € 1,00 giornalieri

- maneggio valori superiore ad € 300,00 medi mensili: € 1,40 giornalieri

Nel caso di compresenza delle suddette condizioni le indennità possono essere tra loro sommate fino alla concorrenza del valore massimo giornaliero di 15 euro.

**b) Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 21, comma 2 lettera e) del CCRL 2002 e art. 30, comma 1 CCRL 2004**

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui all'oggetto del presente articolo, si individuano le seguenti fattispecie:

FATTISPECIE	IMPORTO annuo
Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro afferente all'ufficio di Protocollo ed Anagrafe	€ 1.000,00
Responsabile della gestione dell'iter di procedure complesse afferenti alla gestione contabile-finanziaria	€ 1.000,00
Gestione del servizio Sportello Unico Attività Produttive – S.U.A.P.	€ 1.000,00
Responsabile della conduzione e coordinamento del personale di tutti gli uffici in riferimento agli obblighi di pubblicazione legati all'Albo pretorio, Amministrazione trasparente e agli adempimenti relativi alla privacy	€ 1.000,00

L'indennità viene conferita secondo i criteri di attribuzione, la graduazione, il numero delle posizioni e il riparto delle stesse tra le aree operative dell'ente, a consuntivo e dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine all'effettivo svolgimento delle attività per le quali viene riconosciuta.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità, si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo.

CISL FP

La PSU  
De

FP CGIL  
Lucia Manni



**c) Indennità per compensare specifiche responsabilità - art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 2002 – lett. i) aggiunta dall'art. 30, comma 2 del CCRL 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, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

Al personale di categoria B, C, D alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di addetto agli Uffici per le relazioni con il pubblico compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00.

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

**d) Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 26 del CCRL 2018 – art. 40 CCRL 2023)**

Al personale che, in via continuativa e per minimo tre ore giornaliere, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari ad € 3,00. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che dovranno essere debitamente registrate mediante il sistema di rilevazione presenze, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.

Le indennità sopraelencate sono riconosciute nell'ambito delle risorse disponibili e, nel caso di superamento del limite del contenimento della spesa pubblica, verranno proporzionalmente ridotte al fine di garantirne il rispetto.

**Art. 5 Contributo ministeriale per l'attività di subentro delle liste elettorali nell'anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR).**

Il contributo in oggetto, pari ad € 1.683,60, è stato accertato con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 564 del 14.11.2024, costituisce parte delle risorse variabili e verrà erogato al personale dipendente coinvolto nell'attività come da apporto individuale attestato dal Responsabile del Servizio.

**Art. 6 Lavoro straordinario**

Lo stanziamento iscritto a bilancio per la remunerazione del lavoro straordinario ammonta ad € 5.365,00.

**Art. 7 Rispetto dei limiti di spesa in materia di contenimento della finanza pubblica**

Si fa riferimento a quanto disposto dall'articolo 45 CCRL 2023 in merito al salario accessorio e allo straordinario, come di seguito specificato:

- comma 10 che, confermando l'imputazione degli oneri relativi alle voci stipendiali accessorie - compreso il lavoro straordinario - al bilancio degli enti, supera le limitazioni imposte dall'art. 32 comma 7 del previgente CCRL 15.10.2018, nel rispetto comunque dei soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente;
- comma 11 che, disapplicando l'art.17 comma 8 del C.C.R.L. 01.08.2002, elimina il limite contrattuale dell'ammontare annuo dello straordinario.

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali

CISL FP

LA RSU

FP CGIL  
Juca Marini





in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento, introducendo inoltre il concetto di della sostenibilità della spesa di personale definito come rispetto di un valore soglia;

Con la circolare prot. 38197/P del 30.12.2020 la Direzione centrale autonomie locali della Regione FVG, ha fornito delle precisazioni in merito alle nuove norme di coordinamento della finanza locale in vigore dall'esercizio 2021.

#### **Art. 8 Interpretazione autentica**

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

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta. La richiesta 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.

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

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

#### **Art. 9 Norma finale**

Si concorda che il presente Contratto Decentrato verrà automaticamente aggiornato, nella parte relativa al trattamento giuridico ed economico del personale dipendente, nel caso in cui nei nuovi CCRL vengano introdotte nuove norme che riguardano tali aspetti.

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

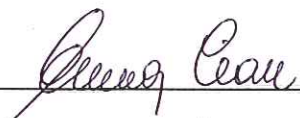
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Letto, confermato e sottoscritto:

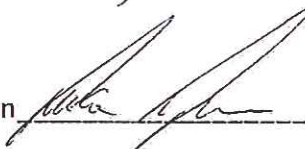
Per la parte pubblica:

Il Presidente - il Segretario Comunale dott.ssa Anna Cian

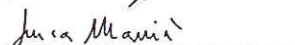


Per la parte sindacale:

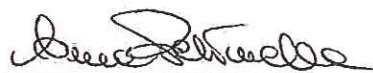
C.I.S.L. Funzione Pubblica, Sig. Luca Lugnan

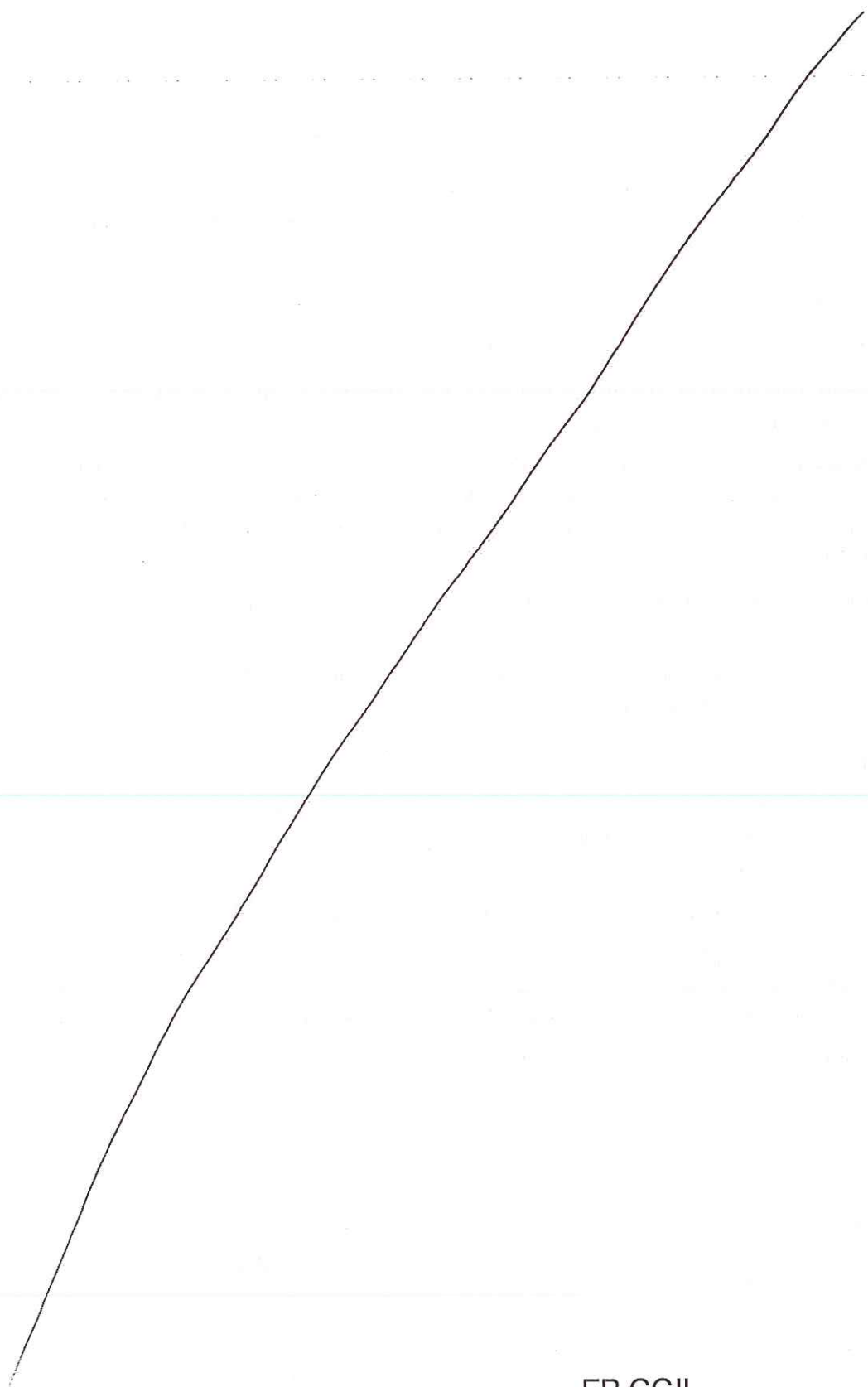


C.G.I.L. Funzione Pubblica, Sig. Luca Manià



RSU, sig.ra Anna Pettinella





CISL FP  
///

La RSU  
JR

FP CGIL  
Juca Mani'

A handwritten signature or mark, possibly initials, consisting of a stylized 'C' and 'E' or similar characters.



## **AlI. A) QUADRO RIASSUNTIVO**

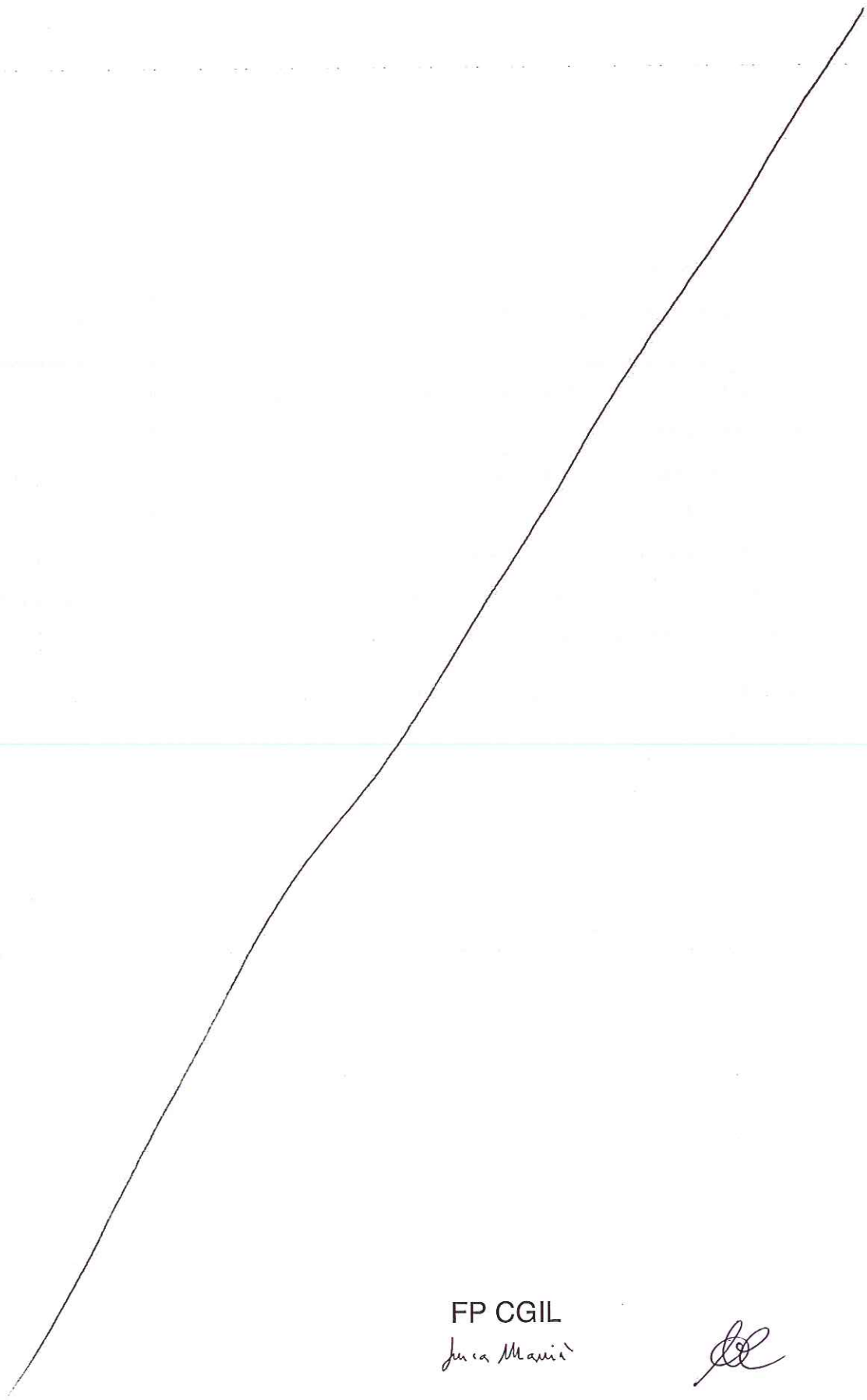
<b>RISORSE STABILI</b>	
Progressioni acquisite al 31.12.2024	€ 13.435,97
Quota destinata alle progressioni 2024	€ 1.700,00
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche ANNO 2024	€ 15.135,97
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
Risparmi quota stabile non utilizzata	€ 3.794,15
Quota variabile	€ 10.080,00
Trattamenti economici per specifiche normative	€ 1.683,60
Totale utilizzo per la produttività del personale	€ 15.557,75
<b>TOTALE UTILIZZI FONDO ANNO 2024</b>	<b>€ 30.693,72</b>
Indennità finanziate da bilancio - art. 45 c. 10	€ 7.574,00
Lavoro straordinario	€ 5.365,00

FP CGIL

CISL FP

La RSU

Luca Maria



FP CGIL  
Juca Maria

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.