



COMUNE DI VILLESSE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2022/2024**

**Comparto unico del pubblico impiego
regionale e locale - area Autonomie locali**

STIPULATO AI SENSI DEL C.C.R.L. 15.10.2018

ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2022

L'anno 2022, il giorno ventinove del mese di dicembre, a seguito dell'adozione della deliberazione di Giunta Comunale N. 122 del 28.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, nella sede Municipale del Comune di Villesse, tra le parti come di seguito indicate, è stato stipulato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022:

- per la delegazione trattante di parte pubblica, composta, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 28.09.2022, così come integrata dalla deliberazione della Giunta Comunale N. 106 del 14.12.2022:
 - La Segretaria Comunale dott.ssa Anna Cian;
- per la parte sindacale:
 - C.I.S.L. Funzione Pubblica, Sig. Massimo Bevilacqua e Sig. Luca Lugnan
 - C.G.I.L. Funzione Pubblica, Sig. Alessandro Crizman
 - RSU, sig.ra Anna Pettinella

PREMESSO CHE:

- in data 29.12.2021 è stato stipulato, tra le parti, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 – ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2021 - il quale prevede:
 - all'art. 2 la validità triennale del contratto che viene fissata dal 01.01.2019 al 31.12.2021,
 - all'art. 3 la destinazione di parte del fondo decentrato per le progressioni orizzontali e la produttività,
 - all'art. 4 il riconoscimento ed i criteri per la erogazione delle indennità;
- per quanto riguarda le predette indennità, è soggetta a contrattazione decentrata integrativa l'adeguamento delle stesse in funzione delle nuove assunzioni intercorse successivamente alla stipula del CCDI sopraccitato;
- con deliberazione n. 85 del 28.09.2022, così come integrata dalla deliberazione N. 106 del 14.12.2022, la Giunta Comunale ha provveduto a costituire la delegazione trattante;
- con le stesse deliberazioni n. 85/2022 e N. 106/2022, la Giunta Comunale ha impartito i seguenti indirizzi, alla delegazione trattante di parte pubblica, ai fini della stipula del CCDI 2022/2024:
 - riproposizione integrale, per il triennio 2022/2024, dei criteri e degli istituti previsti dal CCDI 2019/2021 – ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2021, sottoscritto tra le parti in data 29.12.2021;
 - conferma del paragrafo inserito nell'Art. 4 "Indennità" – del CCDI 24.12.2019: *"Le indennità sopraelencate e di seguito meglio specificate sub lett. A – C – D - E – F 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"* (dal testo originario è stata tolta la lettera B che fa riferimento all'indennità di rischio spettante ai dipendenti aventi diritto).
 - previsione di aggiornamenti automatici, del trattamento giuridico ed economico del personale dipendente, nel caso in cui nei nuovi CCRL 2019/2021 (in via di approvazione) e CCRL 2022/2024 vengano introdotte nuove norme che riguardano tali aspetti;
 - introduzione dei nuovi criteri per l'attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Categorie;
 - attivazione di Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Categorie a decorrere dal 01.01.2022;
 - aumento dell'indennità prevista per il personale di categoria B addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico da € 200,00 ad € 300,00;
 - aumento dell'indennità giornaliera prevista per il servizio esterno del personale della Polizia Locale da € 1,00 ad € 3,00;

- con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 266 del 05.07.2022, veniva costituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 e veniva impegnata la relativa spesa,
- con deliberazione della Giunta Comunale N. 85 del 28.09.2022, così come integrata dalla deliberazione della Giunta Comunale N. 106 del 14.12.2022, si autorizzava l'aumento del 25% degli stanziamenti, previsti nel Bilancio di Previsione 2022, per l'erogazione delle indennità di cui al presente Contratto Decentrato,

VISTI i vigenti contratti collettivi regionali di lavoro ed in particolare il CCRL 15.10.2018.

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022-2024

ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2022

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. 2022/2024 esclusivamente, per quanto riguarda gli istituti economici, per l'anno 2022;

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: progressioni orizzontali e produttività

Si conferma la disciplina prevista nello stesso articolo del CCDI sottoscritto in data 29.12.2021.

Il fondo per la contrattazione decentrata è stato costituito con determinazione N. 266 del 05.07.2022. Il totale del fondo 2022 ammonta ad € 25.816,00 di cui € 18.784,00 risorse stabili ed € 7.032,00 risorse variabili (dipendenti in servizio al 31.12.2016 N. 12 X € 586,00 per ciascun dipendente = € 7.032,00).

Per quanto riguarda gli impieghi del Fondo, in applicazione alla nuova disciplina di utilizzo dello 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 € 12.977,51 (su € 18.784,00) ed il residuo disponibile per nuove progressioni orizzontali ammonta ad € 5.806,49.

Si prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 01.01.2022, al personale dipendente avente diritto secondo i criteri di cui al successivo art. 4.

Il residuo disponibile sopraccitato, pari ad € 5.806,49, verrà destinato all'attribuzione di nuove progressioni orizzontali al personale avente diritto che per l'anno 2022 riguarderà le seguenti Categorie:

- N. 2 dipendenti inquadrati nella Categoria D,
- N. 1 dipendente inquadrato nella Categoria C,
- N. 1 dipendente inquadrato nella Categoria B.

Per quanto riguarda l'anno 2023, le parti si impegnano a destinare il residuo disponibile in argomento mediante attribuzione di nuove progressioni orizzontali, al personale avente diritto, alle seguenti Categorie:

- N. 1 dipendenti inquadrati nella Categoria D,
- N. 1 dipendente inquadrato nella Categoria C,
- N. 2 dipendente inquadrato nella Categoria B.

Art. 4 Progressione Economica Orizzontale – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE

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.

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 Villesse 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

- Le progressioni verranno attribuite ai dipendenti in possesso dei requisiti, nei limiti della quota prevista nella contrattazione decentrata.
- L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avverrà d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
- Le graduatorie verranno redatte per ciascuna categoria (A, B, C/PLA, D/PLC-PLB).
- 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.
- 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 presentati ricorsi per eventuali errori o omissioni, che comunque dovranno essere definiti entro il termine di 15 giorni.
- Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

Art. 5 Indennità

Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15.10.2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.

Le indennità riconosciute sono le seguenti:

- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018) che si articolano nel modo seguente:
 - Indennità di disagio (come dettagliata successivamente sub lett. A),
 - Indennità di rischio (come dettagliata successivamente sub lett. B),
 - Indennità maneggio valori (come dettagliata successivamente sub. lett. C);
- Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 21, comma 2 lettera e) C.C.R.L. 01.08.2002 così come integrato dall'art. 30, comma 1, C.C.R.L. 26.11.2004) – (come dettagliata successivamente sub lett. D);
- Indennità per compensare specifiche responsabilità (art. 21 comma 2 lettera i) C.C.R.L. 01.08.2002 – lett. i) aggiunta dall'art. 30, comma 2, C.C.R.L. 26.11.2004) – (come dettagliata successivamente sub lett. E);

Viene riconosciuta inoltre l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale di cui all'art. 26 del CCRL 2018 (come dettagliata successivamente sub lett. F).

Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01.01.2019, come previsto dall'art.4 del CCDI 2018 del 21.01.2019.

Le indennità sopraelencate e di seguito meglio specificate sub lett. A – C – D - E – F 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.

Non è soggetta al sopracitato meccanismo di riduzione la indennità di cui alla lett. B, sempre nell'ambito del sopracitato rispetto limite del contenimento della spesa pubblica.

Le indennità previste sono di seguito disciplinate:

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 del personale dell'area **amministrativa ed economico finanziaria**:

- servizio prestato in orario ordinario articolato nella medesima giornata con prestazioni su due o più uffici afferenti a funzioni non omogenee che possono riguardare sia le attività amministrative e contabili.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolari 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'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 dell'area tecnica 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 trasporto di cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico.

L'indennità, determinata in € 3,00 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.

Per quanto riguarda l'anno 2023, le parti si impegnano a rivedere gli importi delle indennità spettanti al personale avente diritto che opera all'esterno in condizioni di rischio e/o disagio.

C - MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) CCRL 15.10.2018)

Ai dipendenti designati "agenti contabili" e dipendenti che svolgono funzioni con maneggio di valori, 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:

- fino a € 300,00 medi mensili gestiti € 1,00;
- oltre € 300,00 medi mensili gestiti € 1,40;

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, dietro presentazione di apposita certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa recante l'indicazione specifiche previste.

D - INDENNITA' PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO 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 D) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
D	Amministrativa	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro afferente all'ufficio di Protocollo ed Anagrafe	€ 1.250,00
C	Tecnica	Responsabile della conduzione e del coordinamento	€ 1.250,00

		di gruppi di lavoro degli operai – LSU – LPU – cantieri lavoro, anche in raccordo con i volontari civici	
C	Tecnica	Intera gestione del servizio Sportello Unico Attività Produttive – S.U.A.P.	1.000,00
C	Amministrativa	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.

E - INDENNITA' PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01.08.2002 – lett. i) aggiunta dall'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** 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.

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

Al personale di categoria B addetto agli **uffici per le relazioni con il pubblico**; compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

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

F - INDENNITA' DI SERVIZI ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 26 del CCRL 15.10.2018)

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.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;
- b. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- c. non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 6 del CCRL 15.10.2018.

Art. 6 Rispetto dei limiti di spesa in materia di contenimento della finanza pubblica

Per quanto riguarda le limitazioni di spesa di personale:

- l'art. 32, comma 7, del C.C.R.L. 15.10.2018, pone un limite all'importo annuo destinato al finanziamento a bilancio delle voci richiamate al comma 6, che non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016;
- la L.R. 06.11.2020, n. 20 di modifica ed innovazione della L.R. 17.07.2015, n. 18, che regola la disciplina generale in materia di finanza locale, interviene in ordine agli obblighi di finanza pubblica;
- 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 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, fornisce delle precisazioni in merito alle nuove norme di coordinamento della finanza locale in vigore dall'esercizio 2021;
- la stessa circolare di cui sopra alla lettera E comma h) precisa che non sono più applicabili i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Art. 7 - Interpretazione autentica

Si conferma la disciplina prevista nello stesso articolo del CCDI sottoscritto in data 29.12.2021.

Art. 8 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 2019/2021 (in via di approvazione) e CCRL 2022/2024 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 - La Segretaria Comunale dott.ssa Anna Cian_____

Per la parte sindacale:

Esperti delle sigle sindacali:

-C.I.S.L. Funzione Pubblica, Sig. Massimo Bevilacqua e Sig. Luca Lugnan

C.G.I.L. Funzione Pubblica, Sig. Alessandro Crizman_____

RSU, sig.ra Anna Pettinella_____

Dichiarazione congiunta a verbale di C.I.S.L. Funzione Pubblica e C.G.I.L. Funzione Pubblica con la quale le parti sindacali precisano che la modifica dell'importo della sola parte variabile del fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2022 – allo stato attuale – è provvisoria.

Allegato: dichiarazione a verbale presentata da C.I.S.L. Funzione Pubblica e C.G.I.L. Funzione Pubblica.