



CITTA' DI CORDENONS

**Piazza della Vittoria, 1 – 33084
CORDENONS (PN) – C.F. 00142410935**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
2023 - 2025**

Il giorno 07 marzo 2024 alle ore 11:00 presso la Sala Giunta del Comune di Cordenons, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

- Chiesura Gennj – Segretario Generale e Presidente della delegazione trattante del Comune di Cordenons;
- Dott.ssa Lovato Maria Elena in qualità di Responsabile dell'Area Servizi Finanziari;
- Dott.ssa Ridolfi Marina in qualità di dipendente del servizio personale del Comune;
- La R.S.U. interna con i sigg. Michele Piovesana, Alessandra Zan;
- Le OO.SS. di categoria con i Sigg. Antonio Sindoni (CISL FP) – Luca Munno (CGIL) – Antonello Dal Ben, (CISAL Enti Locali) e Matteo Scatton (UIL FPL).

Per trattare il seguente ordine del giorno:

1. sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2023-2025.

Per il Comune di Cordenons

Il Segretario Comunale

Gennj Chiesura

La R.S.U. interna

Michele Piovesana

Alessandra Zan

Le OO.SS. di categoria

Antonio Sindoni (CISL FP)

Luca Munno (CGIL FP)

Antonello Dal Ben (CISAL Enti Locali)

Matteo Scatton (UIL FPL)

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

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

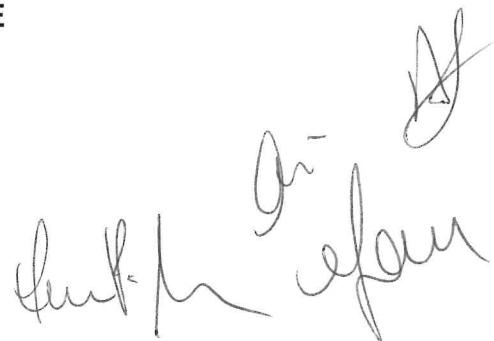
Art. 8 – QUALIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 9 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 10 – COLLEGAMENTO TRA LIVELLI DI PRODUTTIVITA' E TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

Art. 11 – INDENNITÀ

TITOLO V – REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE



Art. 12 – REGOLAMENTI

Art. 13 - VALUTAZIONI

Art. 14 – DESTINAZIONE FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

TITOLO VI – POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15– POLITICHE GENERALI

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

Art. 16 - IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 17 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

TITOLO VIII – NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 18– SALARIO ACESSORIO DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 19 – ASSICURAZIONI

Art. 20 – INCENTIVI DI PRODUTTIVITA' A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI

Art. 21 – BUONO PASTO

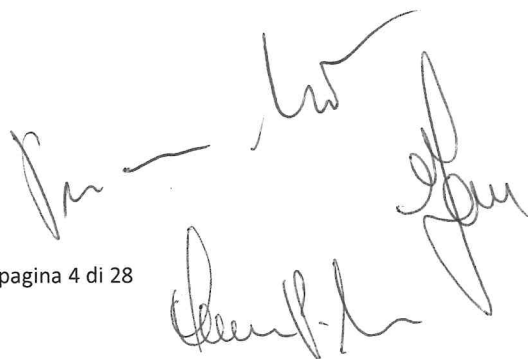
Art. 22– UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CDS

Art. 23 – PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

TITOLO IX – VERIFICA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

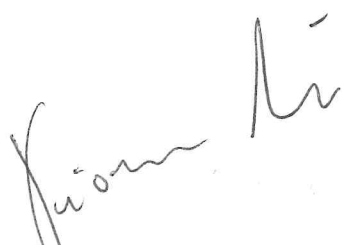
Art. 24– INTERPRETAZIONE AUTENTICA

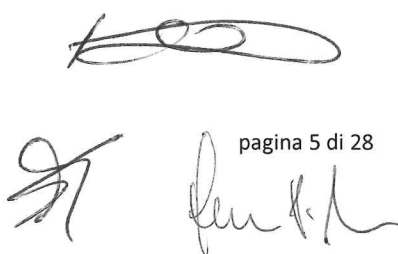
Art. 25 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO



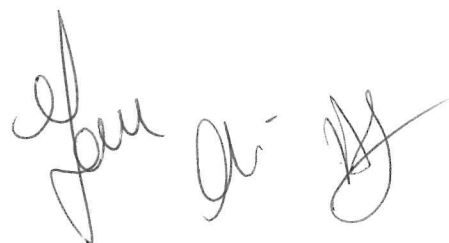
Art. 26 – NORMA FINALE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA





pagina 5 di 28



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

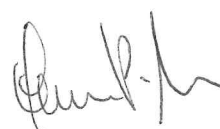
Campo di applicazione

Il presente CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo), si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, di durata pari almeno a sei mesi, del Comune di Cordenons.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale 2023/2025.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1 gennaio 2023.
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, i contingenti 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:

SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
Stato civile e servizio elettorale Servizi cimiteriali	2	Acquisizione denunce di nascita e morte e attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
Polizia Locale	*il servizio viene gestito in convenzione con il Comune di Pordenone, Ente capofila che determina il numero di addetti necessario in caso di sciopero	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale*
Asilo nido	personale educativo: contingenti minimi secondo il rapporto numerico: educatore/bambino Il servizio è sospeso o ridotto secondo la volontaria comunicazione di adesione	Svolgimento in forma ridotta dell'attività educativa, di assistenza vigilanza bambini

	allo sciopero, manifestata dal personale educativo, entro 4 gg dalla proclamazione	
Personale	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce
Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali	Il servizio è esternalizzato alla Gea S.p.a.	
Trasporti	Il servizio è esternalizzato in appalto a società	

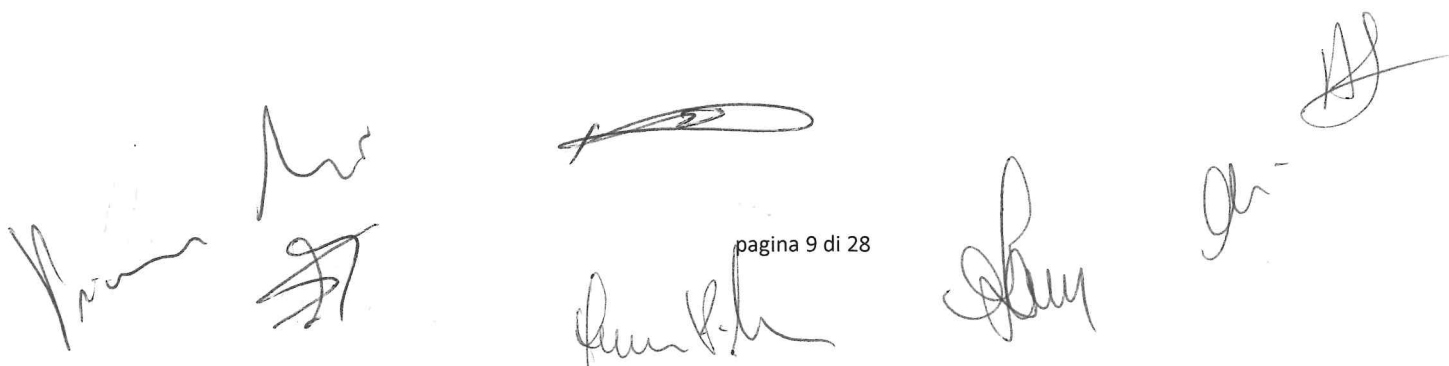
7. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Titolo III RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Relazioni sindacali

1. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali previste dal CCRL vigente, l'amministrazione può autorizzare su richiesta delle rappresentanze sindacali, l'uso di una casella di posta elettronica certificata onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
2. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del CCRL 2019-2021 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

pagina 9 di 28



Titolo IV

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 6

Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti 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 necessari ai fini del compenso economico.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
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 somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo dell'Ente.
9. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
10. Le indennità sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato.

Art. 8

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La costituzione annuale del Fondo di cui all'art. 45 del CCRL 2019-2021 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto del citato articolo nonché nei termini stabiliti dall'art. 47 del medesimo CCRL.
2. In caso di trasferimento di personale ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. 165/2001 (Trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti pubblici o privati) o dell'assegnazione di cui alla L.R. n. 21/2019 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), l'Ente ridetermina il fondo come disposto dall'art. 45, commi 12 e 13 del CCRL 2019-2021.

Art. 9

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dal vigente CCRL;
 - b) i compensi Istat, Imu, Tari;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale;
 - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
 - e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.

Art. 10

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:

- a) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- b) a consuntivo in tempi certi e definiti.

2. Le parti convengono sulla necessità di rivedere i regolamenti per l'attribuzione delle progressioni orizzontali e della misurazione e valutazione delle prestazioni, anche del personale titolare di posizione organizzativa al fine di renderli corrispondenti con le nuove disposizioni contrattuali qualora necessario. L'esame e l'adozione dei regolamenti dovranno concludersi entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Art. 11

Indennità

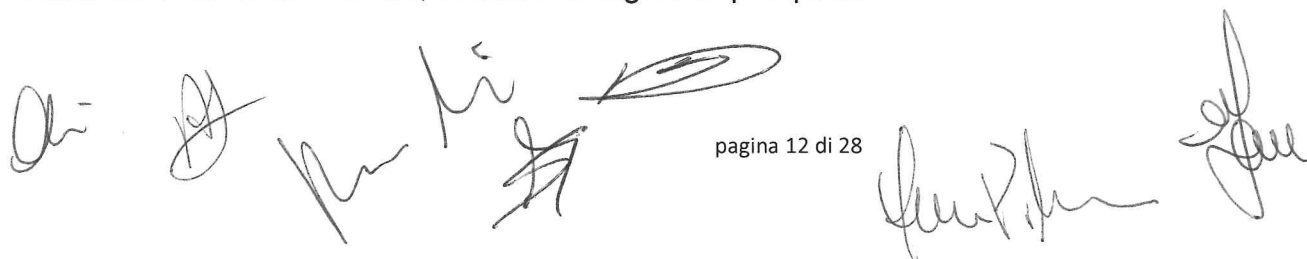
1. Le indennità sono le seguenti:

- 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 CCRL2023);
- 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).

2. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate viene così definito:

A) Indennità di specifiche responsabilità (art. 30, comma 1, CCRL 26/11/2004).

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità di un importo annuo lordo da € 1.000 ad € 1.500, secondo il seguente prospetto:



CRITERI	INDENNITA' LORDA ANNUA
Responsabilità di attività, quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	€1.000,00
Responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro	€1.300,00
Responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	€ 1.000,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai)	€ 1.000,00
Responsabilità nel perseguimento degli obiettivi di digitalizzazione dell'Ente con svolgimento di compiti di supporto al RTD	€ 1.300,00

Gli importi indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno.

La corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità, salvo il periodo di ferie e i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti regionali.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004.

L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale del Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni e i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. Ai fini della liquidazione dell'indennità i Responsabili competenti, trasmettono all'Ufficio personale

comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

B) Indennità di specifiche responsabilità (art. 30, comma 2, CCRL 26/11/2004).

Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.

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

- archivista informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. Qualora la responsabilità si concretizzi nell'assunzione di decisioni trova applicazione l'indennità di cui alla lettera A) del presente articolo.

Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.

Qualora non già attribuite al personale di cui alle lettere precedenti, al personale cui sono attribuite con atto formale le funzioni di:

- dichiarazioni sostitutive di atto notorio;
- autentica di firma;
- vidimazioni di copie conformi;
- atti per Tribunale, atti di successione, e similari;

viene riconosciuto un importo di € 300,00 annuo lordo per ognuna delle funzioni assegnate (e comunque entro un massimo di € 300,00 annui lordi).

b5. Le indennità di cui alle lett. A) e B) possono essere cumulabili nel caso in cui non si riferiscano alla medesima prestazione lavorativa.

C) Indennità condizioni di lavoro

c1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00.

c1a) Disagio

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- orario spezzato con più di un rientro giornaliero;
- svolgimento di attività prevalente in condizioni climatiche avverse;
- assegnazione con spostamento sede di servizio ad una forma associativa;
- stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto col pubblico e/o utenza per almeno 2 ore al giorno;
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare purché non già

compensata con l'indennità di turno
L'indennità viene quantificata in € 1,00 giornalieri.

c1b) Rischio

Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa; conduzione cucina;
- utilizzo di mezze meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
- impiego antiparassitari;
- tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
- prestazioni igienico-sanitarie;
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalenti di attività che, per i luoghi di esecuzione (servizio su strada e accesso alla proprietà privata), ovvero modalità di esecuzione (svolgimento del "colloquio professionale" o di altre attività di tipo socio-assistenziale-sanitario in situazione riservata con utenza che può sviluppare comportamenti aggressivi) sono potenziali fonti di pericolo per l'integrità fisica del personale.

L'indennità viene quantificata in € 2,00 giornalieri.

c1c) Maneggio valori

Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità pari ad € 1,90 giornalieri, indipendentemente dall'importo annuo di valori maneggiati.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

c2. L'erogazione delle indennità è in base ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

c3. Le indennità sono cumulabili tra loro. Sono altresì cumulabili con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

c4. Sono fatti salvi, qualora più elevati, gli importi gli importi giornalieri in erogazione (nel caso di importo mensile questi è rapportato a giornata).

D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

Si rinvia alla disciplina contenuta nel CCDI del Comune di Pordenone, in quanto il personale della Polizia locale svolge l'attività lavorativa nell'ambito della gestione della funzione associata fra il Comune di Cordenons e il Comune di Pordenone.

E) Reperibilità

e1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente viene predisposto entro il 20 del mese precedente il calendario mensile del personale reperibile.

e2. Ai dipendenti coinvolti viene corrisposta una indennità di € 15,00 per 12 ore al giorno. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 20%. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

e3. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore per ciascuna volta, assicurando la rotazione tra più soggetti anche volontari. Ogni singola reperibilità può essere prevista per un periodo massimo di 12 ore e comunque non inferiore a 4 ore; sono escluse più reperibilità nell'arco della stessa giornata.

e4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

e6. Al lavoratore che, durante il periodo di reperibilità, renda un'effettiva prestazione lavorativa non compete l'indennità di reperibilità ma il solo compenso per lavoro straordinario nel limite delle ore di lavoro effettivamente rese.

Fattispecie correlate a situazioni di emergenza che possono determinare l'applicazione dell'istituto:

- eventi metereologici di particolare gravità;
- situazioni di pubblico pericolo;
- caduta di alberi e/o pali;
- black-out;
- allarmi;
- stesura di atti di nascita e di morte.

F) Indennità di turno (art. 3 CCRL 2018)

f1. Al lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni (come definito dall'art. 1, comma 2, lettera f del D.Lgs. 66/2003) è corrisposta una indennità oraria nelle seguenti misure:

f1a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

f1b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);

f1c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

f2. La prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'equivalente riposo compensativo.

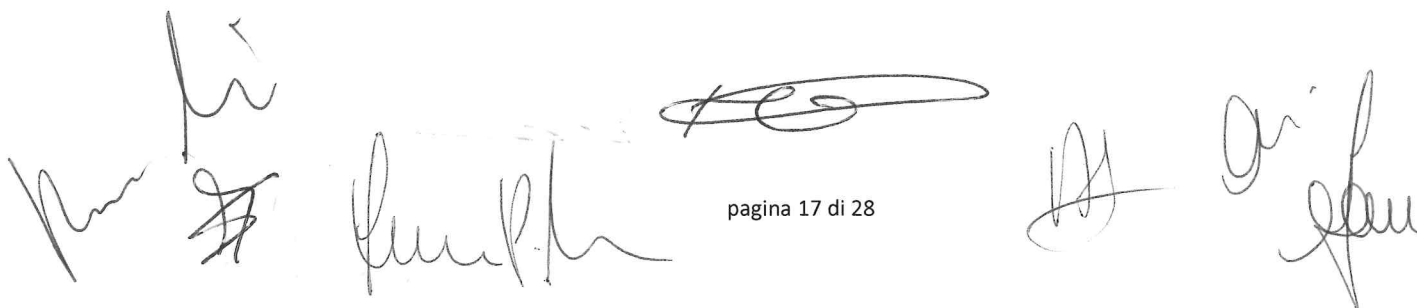
G) Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art.5 ccrl 2016-2018)

g1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

g2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

g3. Le maggiorazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

g4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a circular official stamp, partially obscured by the signatures. The text 'pagina 17 di 28' is printed below the stamp.

Titolo V

REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE

Art. 12

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 34-35-36 del C.C.R.L. 2018) pertanto dopo la loro approvazione vanno allegati al presente CCDI in quanto funzionali allo stesso.

Art. 13

Valutazioni

1. Posto che 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 come di seguito prefigurato:

- a. 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 (se compatibile con gli obiettivi stessi);
- b. ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, possono essere ridotte le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva e individuale, qualora vengano totalmente o parzialmente svolti all'interno dell'orario di lavoro ordinario, le percentuali di riduzione sono materia di contrattazione annuale.

Art.14

Destinazione Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 45 CCRL 19 luglio 2023, viene ripartito seguendo i criteri qui di seguito elencati:

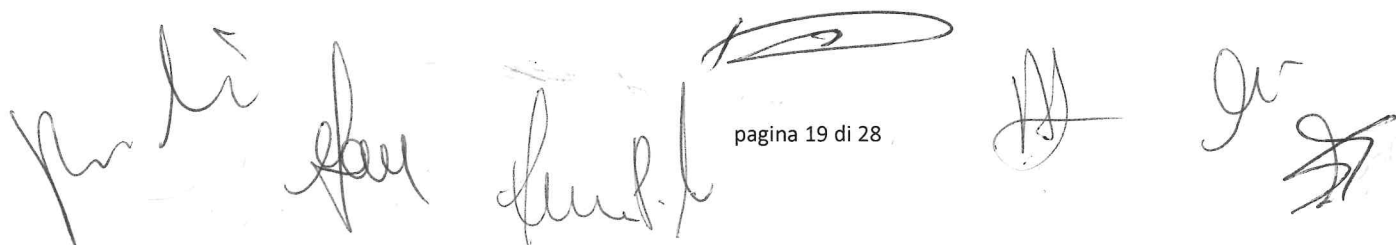
a) Progressioni orizzontali

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere le accresciute competenze dei dipendenti. Al fine della selezione vanno 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.

La destinazione del fondo a nuove selezioni per le progressioni economiche e quindi l'avvio delle relative procedure è vincolata al limite delle risorse stabili disponibili nel fondo annuale. Le selezioni avvengono nel rispetto del limite economico espressamente destinato nel contratto decentrato annuale.

Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la media delle valutazioni dei due anni di riferimento. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni non potrà essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di valutazione alla base delle progressioni stesse; di conseguenza non anteriormente al 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui le progressioni si riferiscono.

Tale somma viene ripartita fra le strutture apicali sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alle stesse assegnato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con ponderazione sulla base della categoria di appartenenza, secondo la seguente tabella:



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large circular stamp and several illegible signatures.

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1,0
B	1,1
C-PLA	1,3
D-PLB-PLC	1,8

E' facoltà dell'Ente, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente e finalizzare le selezioni a tutti i dipendenti oppure solo ad alcuni profili professionali. In tal caso, al fine dell'omogeneità valutativa, i punteggi individuali vengono normalizzati sulla base del rapporto fra la media complessiva dei punteggi del settore di appartenenza e la media complessiva dell'Ente.

Alla selezione partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbia maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale, è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura. Ove, invece, venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà tenendo in considerazione nell'ordine, i punteggi acquisiti secondo i seguenti criteri:

- a) punteggio ottenuto nelle schede di valutazione del biennio di riferimento;
- b) punteggio ottenuto per l'anzianità di servizio;
- c) età anagrafica più alta

In caso di assunzione di personale con l'istituto della mobilità esterna, già beneficiario degli incrementi economici dovuti alla progressione economica nella categoria, questi gravano sulle risorse stabili del fondo.

Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali saranno ripartite in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate, fra una o più categorie di appartenenza, eventualmente anche accorpate e/o distinte per Area o valutatore. Le parti potranno

quindi definire il numero di progressioni distinte fra una o più categorie di appartenenza, eventualmente anche accorpate e/o distinte per Area o valutatore.

b) Criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance

Le risorse variabili del fondo che risultano disponibili, sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi, nella misura e per le finalità evidenziate nel contratto annuale.

Le risorse sono assegnate alle singole strutture dell'Ente, per essere in seguito gestite dai rispettivi Responsabili; questi ultimi sono esclusi dai criteri di calcolo se incaricati di posizioni organizzative. Questa fase rappresenta uno degli elementi fondamentali del presente accordo in quanto introduce l'esigenza di indirizzare e coordinare l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati (risultato della programmazione operativa).

La mancata definizione degli obiettivi specifici della programmazione operativa non consente l'attribuzione degli incentivi legati alla produttività.

Le risorse da assegnare ad ogni responsabile di struttura sono così determinate:

-Il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:

- categoria A con coefficiente 1,0
- categoria B con coefficiente 1,1
- categoria C e PLA con coefficiente 1,3
- categoria D, PLB e PLC con coefficiente 1,8

La quota di fondo determina la quota di budget iniziale assegnato alla struttura medesima. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale inserito in ciascuna struttura in proporzione al periodo di permanenza nella stessa.

Il sistema prevede che il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporti una riduzione del compenso.

Il budget inizialmente assegnato alla struttura e ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:

- categoria A con coefficiente 1,0
- categoria B con coefficiente 1,1

- categoria C e PLA con coefficiente 1,3
- categoria D, PLB e PLC con coefficiente 1,8

Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi. In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso gruppo.

La liquidazione della produttività collettiva al personale dovrà essere pagata preventivamente o al massimo contestualmente alla liquidazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa.

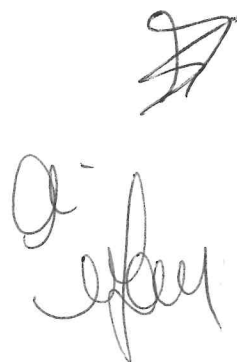
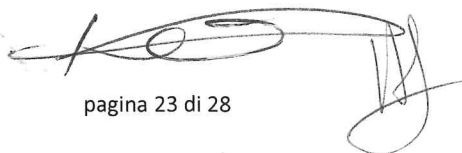
Titolo VI

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15

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;
 - 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.



Titolo VII

IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 16

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.

Art. 17

Previdenza complementare

1. Vista la carente tutela dell'integrità psico-fisica degli operatori della polizia locale a livello normativo se confrontata con le Forze dell'ordine in senso stretto, per il personale della polizia locale le parti decidono di compensare tale ingiustificata privazione, alla luce delle competenze di polizia giudiziaria e ausiliarie di pubblica sicurezza, attraverso la stipulazione di idonea polizza assicurativa e previdenza complementare a favore del personale della Polizia Locale, previa adozione di apposito regolamento.
2. La copertura integrativa, di tipo misto, prevede i danni da aggressione, infortunio (anche in itinere), patologie anche permanenti ad essi riconducibili, danni per conduzione veicoli di servizio e non ricompresi nelle relative polizze assicurative, spese di ricovero, sanitarie, prestazioni cliniche e diagnostiche nonché di riabilitazione; indennizzo per il periodo di inattività per ricovero, immobilizzazione, inabilità, spese di accompagnamento e di ausilio alle normali attività quotidiane; risarcimento danni fisici e biologici riportati in attività d'istituto; compensazione minori introiti derivanti dalla decurtazione della retribuzione fondamentale e del salario accessorio a copertura del periodo di assenza dal servizio per infortunio o per definitiva cessazione per inabilità o idoneità sopraggiunta fino all'età pensionabile.
3. A tale scopo si utilizzano le risorse a destinazione vincolata rinvenibili direttamente dell'art. 208 Codice della Strada.

Titolo VIII

NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 18

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. 19

Assicurazioni

1. Le parti concordano che il Comune, annualmente, dia adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

Art. 20

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata viene destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti di altre amministrazioni ai fini del riconoscimento di incentivi ai messi notificatori (art. 64 CCRL 01/08/2002).
2. Tali oneri sono imputati a carico del bilancio degli Enti.

Art. 21

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 in € 7,00 (sette) con le modalità previste dal Dlg. n. 122 del 7 giugno 2017.
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

Consign per il servizio sostitutivo della mensa di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.

3. Il buono pasto è riconosciuto anche a tutti i lavoratori nei casi imprevedibili ed eccezionali che comportino un prolungamento di orario di lavoro debitamente autorizzato e tale da impedire la pausa nei normali orari di pranzo o cena (dalle ore 12.00 alle ore 14.00 o dalle ore 18.00 alle ore 20.00).

Art. 22

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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- 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. 23

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.

Titolo IX

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 24

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. 25

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. 26

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con cadenza biennale, in sede di contrattazione decentrata, le parti, tenuto conto delle risorse stabili disponibili, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali. Le progressioni saranno effettuate nell'anno 2024, nel limite della disponibilità delle risorse del fondo, con riferimento al periodo di valutazione del biennio 2022-2023.

La parte giuridica del presente contratto si applica a partire dal 2023 la parte economica dal 2024.

Ai sensi dell'art. 45 del CCRL del 19 luglio 2023, il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comune di Cordenons, destinato ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, è utilizzato anche per garantire l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontale del personale applicato alla gestione associata della funzione di polizia locale con il Comune di Pordenone.