



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO **DECENTRATO TERRITORIALE**

COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI

COMUNE DI ARTEGNA

COMUNE DI BORDANO

COMUNE DI MONTENARS

COMUNE DI TRASAGHIS

COMUNITA' DI MONTAGNA DEL GEMONESE

COMUNE DI TARENTO

COMUNITÀ DI MONTAGNA CANAL DEL FERRO E VAL CANALE

COMUNE DI DOGNA

COMUNE DI MALBORGHETTO-VALBRUNA

COMUNE DI RESIUTTA

COMUNE DI PONTEBBA

COMUNE DI TARVISIO

COMUNE DI MOGGIO UDINESE

DISCIPLINA GIURIDICA 2025-2027

DISCIPLINA ECONOMICA 2025

PRE-INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 23/07/2025

Sommario

Titolo I.....	4
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE.....	4
Art. 1 - Finalità.....	4
Art. 2 - Campo di applicazione.....	4
Art. 3 - Decorrenza e durata.....	4
Art. 4 - Modalità e tempistiche della contrattazione annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.....	5
Titolo II.....	5
RELAZIONI SINDACALI e SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	5
Art. 5 - Relazioni sindacali.....	5
Art. 6 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 –Contingenti di personale.....	6
Titolo III.....	7
VERIFICA DELL’APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO.....	7
Art. 7 - Interpretazione autentica.....	7
Art. 8 - Clausole di raffreddamento.....	8
Titolo IV.....	8
PREMIALITÀ ED INDENNITÀ.....	8
Art. 9 - Strumenti di premialità.....	8
Art. 10 - Strumenti di premialità del personale a tempo parziale.....	8
Art. 11 - Strumenti di premialità del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro.....	9
Art. 12 - Produttività.....	9
Art. 13 - Progressioni economiche all’interno delle categorie.....	9
Art. 14 - Retribuzione di risultato ed altri compensi aggiuntivi per gli incaricati di posizione organizzativa.....	10
Art. 15 - Indennità – Principi generali.....	11
Art. 16 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale.....	12
Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 18 Indennità di reperibilità.....	14
Art. 19 Indennità di associazione (48 CCRL 07/12/2006 e art. 21 CCRL 06/05/2008).....	14
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004).....	15
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018).....	16
Art. 22 - Altre forme incentivanti.....	18
Titolo V.....	19
VALUTAZIONI, TEMPISTICHE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO.....	19
Art. 23 - Valutazioni.....	19

Titolo VI	19
POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO	19
Art. 24 - Lavoro straordinario.....	19
Art. 25 - Tempo di viaggio	20
Titolo VII.....	21
NORME ULTERIORI E FINALI	21
Art. 26 - Buono pasto	21
Art. 27 - Norma finale	21

PREMESSE

In data 22/02/2022 ha preso avvio la convenzione stipulata tra i Comuni di Artegna, Bordano, Gemona del Friuli, Montenars, Trasaghis e la Comunità di montagna del Gemonese (di seguito CdM del Gemonese), per la gestione in forma associata del Servizio Personale, con il Comune di Gemona capofila. A decorrere dal 01/01/2023 ha aderito alla convenzione anche il Comune di Tarvisio. Dal 01/01/2024 il servizio convenzionato si è esteso alla Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale (di seguito CdM CFVC). L'adesione alla convenzione in oggetto da parte della CdM CFVC ha coinvolto anche i Comuni di Dogna, Malborghetto-Valbruna, Pontebba e Resiutta quale conseguenza del trasferimento della funzione di gestione del personale già avvenuta in seno alle ex UTI e proseguito anche dopo la trasformazione in Comunità di montagna avvenuta nel 2021. Dal 01/01/2025 hanno aderito alla convenzione anche i comuni di Moggio Udinese e Tarcento.

L'art. 3, comma 1, lettera *d*) della convenzione per la gestione del Servizio Associato del Personale su richiamata disciplina la "Gestione delle relazioni sindacali" (informazione, consultazione, concertazione, interpretazione autentica e contrattazione collettiva integrativa decentrata) assegnando al Servizio associato la gestione delle relazioni sindacali attribuendo altresì le funzioni di rappresentanza e coordinamento attraverso la costituzione di un'unica delegazione trattante; la delegazione trattante viene nominata dalla Giunta del Comune capofila, sentiti gli enti associati.

Il predetto art. 3, comma 1, lettera *d*), ultimo capoverso sancisce che: *"gli impegni assunti dalla delegazione trattante vincolano i singoli enti aderenti, in quanto rispondenti alle direttive da questi impartite"*.

L'art. 37, comma 1 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 prevede che: *"La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nelle materie e con le modalità definite, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 31, dalla contrattazione collettiva di Comparto; per i Comuni che partecipano alle Comunità o alle Comunità di montagna previste dalla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), a decorrere dalla data di conferimento, in capo alla Comunità medesima, della funzione di gestione del personale, la contrattazione è unica e si svolge in tal caso a livello territoriale, con le modalità definite dalla medesima contrattazione collettiva di Comparto"*.

Visto l'art. 40 del CCRL 15/10/2018 che tratta la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale richiamando il disposto dell'art. 37 comma 1 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 aggiungendo che *"la negoziazione sull'utilizzo delle risorse economiche va intesa rispettivamente al singolo Ente"*.

In data 19 luglio 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente (CCRL) triennio normativo ed economico 2019 – 2021.

L'art. 7, commi 1 e 3 del suddetto CCRL dispone che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, che è designata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Visto l'art. 8 del CCRL 19 luglio 2023 e, in particolare, il comma 1 il quale prevede che il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 mentre i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lett. *a*), possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'art. 8, comma 5 del CCRL 2023 prevede che nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di dimensione territoriale, le parti hanno la facoltà di sottoscrivere gli accordi limitandone espressamente gli effetti a specifici enti o prevedere specifici istituti applicabili solo ad una parte di essi.

Tutto ciò premesso e considerato,

il **giorno 23/07/2025** ha avuto luogo presso la sede del Comune di Gemona del Friuli l'incontro, come dettagliatamente riportato a verbale di data 23/07/2025, finalizzato alla sottoscrizione della pre-intesa per il Contratto collettivo integrativo di dimensione territoriale (CCIDT), disciplina giuridica 2025 – 2027 ed economica 2025, tra le parti sotto indicate:

Delegazione trattante di parte pubblica

Organizzazioni sindacali – O.S.S.

Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 - Finalità

1. Con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di dimensione Territoriale (di seguito CCDIT) si intende dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDIT si inserisce nel contesto normativo nazionale e regionale e contrattuale vigente, in particolare, dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dai CCRL vigenti.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente CCDIT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale) si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni di Artegna, Bordano, Gemona del Friuli, Montenars, Tarcento, Trasaghis, Dogna, Malborghetto-Valbruna, Moggio Udinese, Resiutta, Pontebba, Tarvisio, la Comunità di montagna del Gemonese e la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale.
2. Per il Comune di Montenars non trova applicazione il presente CCDIT nella parte in cui prevede incrementi delle indennità contrattate con il CCDIT 2024 in quanto non sono rispettati i vincoli di finanza pubblica sulla spesa di personale. Si confermano nell'ammontare e nella disciplina le indennità previste nel CCDIT 2024.

Art. 3 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità normativa triennale riferita alle annualità 2025 – 2026 - 2027.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo, salvo diversa previsione, decorrono dalla data del 1° gennaio 2025 salva diversa espressa disposizione nel testo del presente accordo.
3. La ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, secondo quanto previsto dagli articoli 7, comma 4, lett. a) e 8, comma 1 del CCRL 19.07.2023, avviene con cadenza annuale separatamente per ogni Ente a cui si applica il presente CCDIT, con le modalità e le tempistiche elencate nel presente contratto.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIT incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.

5. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, conservando la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo. In caso di disdetta del CCDIT, 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.

6. Il presente CCDIT può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

7. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale degli Enti e della Comunità.

Art. 4 - Modalità e tempistiche della contrattazione annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate

1. Come previsto dall'art. 47 del CCRL 19/07/2023, entro il mese di febbraio vengono inviate alle RSU e alle OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCRL le determinazioni di costituzione dei Fondi di ogni Ente cui si applica il presente CCDIT.

2. Le determinazioni di cui sopra, di esclusiva competenza di ogni Ente, devono indicare separatamente l'ammontare delle risorse stabili e variabili che costituiscono il fondo per la contrattazione decentrata integrativa nonché gli oneri delle voci stipendiali accessorie compreso il lavoro straordinario.

3. Entro il mese di aprile, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, la Delegazione Trattante di parte pubblica convoca la RSU e le OO.SS. per l'avvio della contrattazione annuale relativa alle modalità di utilizzo delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett. a), del CCRL 19/07/2023.

4. Gli accordi sull'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione possono prevedere modalità differenti fra gli Enti compresi nel presente CCDIT, in funzione della disponibilità di fondi e delle scelte operate presso ciascuna Amministrazione.

5. La contrattazione annuale di norma termina entro 60gg dal suo avvio.

6. L'ammontare delle risorse stabili di cui al Fondo per la contrattazione decentrata integrativa è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione integrativa annuale. Qualora tale ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.

7. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale ed il miglioramento dei servizi.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI e SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto del principio di buona fede e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli ai sensi dell'art. 3 del CCRL 19

luglio 2023, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

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

3. Ai sensi e per gli effetti del titolo II° del CCRL 19.07.2023 e in coerenza con la legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:

- l'informazione preventiva o successiva (art. 4);
- gli istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (art. 9 d.lgs. 165/2001):
 - a) confronto (art. 5);
 - b) organismo paritetico per l'innovazione (art. 6);
- la contrattazione collettiva integrativa (art. 7 e 8);

4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente, a richiesta delle rappresentanze sindacali e in coerenza con l'Accordo sulle prerogative sindacali del personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale sottoscritto il 15 ottobre 2018, mette a disposizione:

- a) l'uso di idonei spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale;
- b) idonea sala per riunirsi in assemblea, così come richiesta di volta in volta;
- c) autorizza le rappresentanze sindacali all'uso della casella di posta elettronica aziendale onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

Art. 6 - 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. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i servizi indicati all'art. 2 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002, così come integrato dall'Accordo del 8 marzo 2016.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 del suddetto accordo collettivo nazionale, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, i Responsabili di servizio, presso ogni Amministrazione individuano, a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili che, per garantire la continuità delle stesse, non possono aderire allo sciopero. I nominativi inclusi nei contingenti vanno comunicati, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, 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. In caso di sciopero le Amministrazioni si impegnano a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.

5. Il contingente di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili indicate dall'art. 2, comma 2 del più volte citato Accordo nazionale del 19/09/2002 e ss.mm.ii., è individuato, presso ogni Amministrazione, nei settori interessati e per lo svolgimento delle attività ivi previste, come di seguito indicato:

SERVIZIO	Numero addetti
COMUNI	
Stato Civile: limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte	1
Servizio elettorale: limitatamente a attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1
Servizi cimiteriali: limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme	1
Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), servizio cantieri e servizio protezione civile	1
Servizio del personale: limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce	1
Servizio di polizia locale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa.	2 per turno

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Titolo III

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 7 - 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; l'interpretazione proposta 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 "*ex tunc*", ovvero sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 8 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 3 del CCRL 19 luglio 2023, è lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla preventiva risoluzione dei conflitti secondo principi di responsabilità, correttezza e buona fede.
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.

Titolo IV PREMIALITÀ ED INDENNITÀ

Art. 9 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente sono previsti 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;
 - b) le progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. "*progressioni economiche orizzontali*"), sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse stabili disponibili presso i singoli Enti e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, istituto per il quale si applica il sistema di valutazione.
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.
2. Per gli istituti di cui alle lettere a), b) e c) verrà applicato il sistema di valutazione vigente nei singoli enti.

Art. 10 - Strumenti di premialità del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli strumenti di premialità in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le eventuali specifiche del presente contratto.

Art. 11 - Strumenti di premialità del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli strumenti di premialità di cui al presente contratto fatte salve le eventuali specifiche del presente contratto.

Art. 12 - Produttività

1. La produttività viene corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo. Non è destinatario di incentivazione il dipendente privo della valutazione.

2. I Titolari di posizione organizzativa non partecipano alla suddivisione della quota di fondo destinata alla produttività, disponendo di appositi stanziamenti allocati fuori fondo.

3. Partecipa alla distribuzione della produttività tutto il personale dipendente, con le specifiche di cui agli articoli 10 e 11, che deve essere coinvolto nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) approvato annualmente da ogni Amministrazione Comunale.

4. I punteggi di valutazione (IPI come definiti nel sistema di valutazione – Indicatore di prestazione individuale) MINIMI per partecipare alla distribuzione delle risorse di produttività sono quelli previsti da ciascun regolamento di valutazione e misurazione della performance. La produttività viene corrisposta in maniera proporzionale al punteggio ottenuto.

5. I TPO dei singoli Enti, entro il mese di maggio, comunicheranno all'ufficio personale le valutazioni e le relazioni finali al fine di consentire la liquidazione della performance, entro il mese di luglio, ad ogni dipendente.

6. In ogni caso la liquidazione della retribuzione di risultato a favore del Segretario Comunale, dei titolari di Posizione organizzativa, non può precedere cronologicamente la liquidazione dei compensi correlati alla performance. La presente disposizione ha natura preteritoria.

Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle categorie

1. La progressione economica è riconosciuta quale leva per la valorizzazione selettiva e meritocratica del capitale umano, al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso ciascun Ente nel rispetto dei principi generali di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e dell'art.36 del CCRL 07/12/2006.

2. In sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, presso ciascun Ente sarà definita la quota delle risorse stabili del fondo da destinare all'istituto della progressione orizzontale all'interno delle categorie di inquadramento.

3. Le progressioni vengono attribuite selettivamente nei limiti delle risorse a tal fine destinate e nel rispetto delle direttive della Giunta comunale.

4. I requisiti minimi necessari per l'ammissione alla selezione sono i seguenti:

- essere in servizio il 1^o gennaio dell'anno di riferimento;
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari;

Restano applicati i requisiti specifici dettagliati nel Regolamento per le progressioni economiche orizzontali di ciascun ente.

5. La selezione tra gli aventi diritto e la relativa graduatoria avviene sulla base delle disposizioni contenute nei rispettivi regolamenti e alla delibera di sviluppo adottata dalla Giunta comunale. Per il Comune di Tarcento partecipano alla selezione per l'attribuzione della fascia economica superiore all'interno della categoria i dipendenti che non abbiano ottenuto la progressione economica orizzontale nell'anno precedente.
6. Una volta determinate le graduatorie per categoria, si procede con i passaggi.
7. Le risorse destinate alle progressioni non utilizzate confluiranno in quelle destinate a remunerare la produttività.
8. Nel caso in cui le risorse disponibili per le PEO non fossero in grado di garantire l'attribuzione potenziale della progressione più costosa all'interno di ogni categoria, in sede di contrattazione decentrata, si potrà individuare criteri di deroga per l'attribuzione delle PEO valevoli limitatamente all'Ente interessato e per una annualità.
9. Il limite massimo attribuibile annualmente alle progressioni economiche è da intendersi riferito, ai sensi della normativa vigente (*cf.* attualmente art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, art. 52, comma 1-bis, terzo periodo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16 maggio 2019) a non oltre il 50% di tutti gli aventi diritto ad accedervi nell'anno di riferimento della procedura.
10. Le progressioni economiche sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Art. 14 - Retribuzione di risultato ed altri compensi aggiuntivi per gli incaricati di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa spetta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato come previsto dall'art. 44 del CCRL 07/12/2006 integrato dall'art. 35 del CCRL 19/07/2023.
2. L'importo della retribuzione di posizione viene definita da ogni Ente, nel rispetto dei valori minimi e massimi stabiliti dal contratto di lavoro. La graduazione della retribuzione di posizione viene stabilita sulla base delle competenze attribuite ad ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa che caratterizza ogni Ente, utilizzando i criteri previsti dall'art. 44 del CCRL 07/12/2006.
3. L'importo della retribuzione di risultato viene definito da ogni singolo Ente e non può superare il 35% né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.
4. Entro il mese di GIUGNO dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, l'esito delle valutazioni delle PO viene comunicato all'ufficio personale al fine della liquidazione della retribuzione di risultato, entro il mese di luglio.
5. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di posizione organizzativa vengono erogati, se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività, anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) i compensi ISTAT;
 - b) i compensi per il lavoro straordinario in caso di superamento del limite massimo della 120h/annue
 - 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. 15 - Indennità – Principi generali

1. Le indennità, riconosciute conformemente ai CCRL ed alla normativa vigente, nel rispetto delle disponibilità economiche e degli stanziamenti di bilancio delle Comunità e dei singoli Comuni che ne fanno parte, sono le seguenti:

- Indennità di turno (art. 3 CCRL 15/10/2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018, art. 39 CCRL 19/07/2023) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità per il personale dei piccoli comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare (art. 43 CCRL 19/07/2023) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15/10/2018, art. 40 CCRL 19/07/2023);
- Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018, art. 40 CCRL 19/07/2023);
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004)
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018)
- Indennità personale associato (art. 48 CCRL 07/12/2006 e art. 21 CCRL 06/05/2008);

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; sono decurtate delle assenze di malattia ai sensi dell'art. 71 D.Lgs. 112/2008.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del T.P.O responsabile di Servizio/Unità operativa che attribuisce l'indennità entro il mese di gennaio di ogni anno e certifica con specifica relazione a consuntivo, i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini della liquidazione del compenso economico. Nel primo anno di vigenza del presente CCDIT l'identificazione degli aventi diritto di competenza del T.P.O., se non ancora formalmente adottato, verrà effettuata entro 30gg dalla sottoscrizione del contratto decentrato.

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 ascrivibili 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 T.P.O. responsabile di Servizio.

8. Fermo restando che l'atto di costituzione del fondo del salario accessorio è di competenza dell'Ente, così come la quantificazione delle somme disponibili per le indennità, l'utilizzo di dette risorse sarà annualmente contrattato nell'ambito dell'accordo decentrato annuale coerentemente con il sistema organizzativo di ogni Ente e nel rispetto del presente CCDIT e dei CCRL vigenti.

Art. 16 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta l'indennità giornaliera pari a:
 - € 3,00 in caso di svolgimento del servizio esterno non continuativo superiore a 3 ore;
 - Per il Comune di Tarvisio l'indennità giornaliera di servizio esterno è confermata nella misura di euro 5,00 e viene attribuita se effettuata per almeno 3 ore giornaliere continuative. Restano confermate tutte le altre disposizioni contenute nei commi seguenti.
2. Per servizi esterni di vigilanza si intendono tutte le attività svolte al di fuori dagli uffici.
3. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità venga maturato qualora, nel corso del mese, venga prestato servizio esterno per un numero di giorni almeno pari al 50% di quelli potenzialmente lavorabili con arrotondamento per difetto. Diversamente l'indennità non verrà erogata per il mese di riferimento.
4. La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni; pertanto, non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. Il servizio esterno viene rilevato attraverso un apposito codice di timbratura e viene riconosciuto agli aventi diritto su attestazione del responsabile del servizio di Polizia Locale.
6. In sede di prima applicazione la presente disciplina decorre dal 01/08/2025.

Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro

1. Al personale che svolge in maniera continuativa e diretta attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
2. L'indennità viene erogata previa verifica della sussistenza dei requisiti necessari per la maturazione del diritto all'indennità:
 - a) **Rischio** – incidenza del fattore sull'indennità € 3 giornaliera. Tale indennità si applica a decorrere dal 01/01/2025. Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:
 - lavori di manutenzione o pulizia strade, verde pubblico e segnaletica, svolti in presenza di traffico e/o di condizioni climatiche avverse;
 - esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, olii o loro derivati;
 - impiego di concimi, diserbanti e antiparassitari;
 - contatto con agenti nocivi, chimici, gassosi, radianti, polveri, campi elettromagnetici;
 - tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
 - utilizzo attrezzi, strumenti o macchine speciali atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti compresa l'attività svolta presso cucine;
 - conduzione di mezzi e strumenti meccanici, elettrici a motore particolarmente pericolosi (macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari);

- svolgimento di attività che comporti un consistente quantitativo di ore alla guida di automezzi o altri veicoli per il trasporto di persone o cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomasse;
- assistenza e cura dell'igiene personale dei malati, anziani o disabili, rischio di contrarre malattie infettive, rischi correlati al movimento manuale di pazienti, rischi biologici;
- attività di assistenza sociale presso il domicilio dell'utenza comportanti rapporto diretto con la stessa, stress relazionale e rischio di aggressione;
- attività di notifica atti svolta presso il domicilio dell'utenza correlata a stress relazionale e rischio di una sempre maggior incidenza del fenomeno dell'aggressività;

Per il Comune di Montenars si conferma quanto stabilito nel CCDIT 2024, ossia incidenza del fattore sull'indennità € 2 giornaliera.

b) Maneggio valori - Al personale nominato economo o agente contabile e adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità, applica a decorrere dal 01/01/2025 così individuata:

1) Agenti contabili

- € 2,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione che maneggiano valori fino a € 8.000,00/anno;
- € 6,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione che maneggiano valori oltre i € 8.000,00/anno;

2) Economo comunale e vice-economo

- € 10,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione;
L'effettivo svolgimento della mansione è rilevato sulla base dell'emissione dei buoni economici e attestato dal responsabile del servizio finanziario.

Per il Comune di Montenars si conferma quanto stabilito nel CCDIT 2024, ossia incidenza del fattore sull'indennità minimo €2,50 max € 6,50 così individuata:

- Incidenza € 2,50 al giorno per agenti contabili che maneggiano valori fino a € 8.000,00;
- Incidenza € 6,50 al giorno per agenti contabili che maneggiano valori oltre i € 8.000,00 e per il personale con nomina di economo e sostituto dell'economo indipendentemente dall'ammontare dei valori.

c) Disagio – le parti individuano le seguenti attività lavorative cui riconoscere la situazione di disagio:

- autista scuolabus euro 1,80 per ogni giorno di svolgimento del servizio. In sede di prima istituzione tale indennità decorre dal 01/09/2025. Resta escluso da tale indennità il Comune di Montenars in quanto non prevista nel CCDIT 2024;
- prestazioni lavorative caratterizzate dall'essere svolte all'aperto nel periodo invernale:
 - o COMUNI DI MALBORGHETTO E PONTEBBA euro 8,00 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 31 marzo di ciascun anno.

- COMUNE DI TARVISIO euro 6,50 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 30 aprile di ciascun anno;
 - COMUNI DI DOGNA, RESIUTTA E MOGGIO UDINESE euro 5,00 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 31 marzo di ciascun anno. Tale indennità si applica a decorrere dal 01/11/2025.
- pronta disponibilità nel periodo invernale non cumulabile con la reperibilità:
- COMUNI DI MALBORGHETTO E PONTEBBA euro 2,00 al giorno per ogni giorno di intervento con il mezzo spargisale fuori orario di servizio.
 - COMUNE DI TARVISIO euro 4,00 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 28 febbraio;
 - COMUNI DI DOGNA, RESIUTTA E MOGGIO UDINESE euro 4,00 al giorno per ogni giorno di intervento in caso di emergenze (neve, alluvione, ecc.). Tale indennità si applica a decorrere dal 01/08/2025.
- pronta disponibilità di intervento con contestuale coordinamento squadra operai e ditte esterne non cumulabile con la reperibilità:
- COMUNI DI MALBORGHETTO E PONTEBBA euro 12,00 al giorno nel periodo 1° novembre 31 marzo di ciascun anno. Tale indennità si applica a decorrere dal 01/11/2025. Resta confermata l'indennità prevista con il CCDIT del 02/12/2024 per il periodo 01/01/2025 - 31/03/2025.

3. Nella definizione dell'importo dell'indennità "condizioni di lavoro", si tiene conto del fattore "maneggio valori" quando il personale è nominato economo o agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa con connessa rendicontazione. Non si tiene conto del fattore "maneggio valori" quando il personale risulta assegnatario della specifica responsabilità di cui all'art. 19 del presente CCDIT che già contempla il maneggio valori.

4. L'indennità "condizioni di lavoro" è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di associazione e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo avviene, di norma, con cadenza mensile con esclusione del maneggio valori per gli agenti contabili che avviene a consuntivo con cadenza annuale.

6. In caso di personale in *part-time*, l'indennità viene erogata interamente.

Art. 18 Indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCRL 15/10/2018, per i Comuni di Gemona del Friuli e Tarvisio, le volte pro capite nelle quali un dipendente può essere messo in reperibilità sono aumentate da 6 a 12. L'importo economico per le ulteriori volte è elevato a Euro 18,00, come previsto dal art. 39 del CCRL 19/07/2023.

Art. 19 Indennità di associazione (48 CCRL 07/12/2006 e art. 21 CCRL 06/05/2008)

2. A decorrere dal 01.01.2024, al Personale assegnato a uffici che svolgono attività in associazione con altri Enti, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti

all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli Enti deleganti, è riconosciuta una indennità mensile, ai sensi dell'art. 48 CCRL 07/12/2006 come aggiornato dall'art. 21 CCRL 06/05/2008, con la graduazione esposta nella tabella sottostante:

CATEGORIA	FINO A 3 ENTI	4 O PIU' ENTI
A - B	20	30
C/PLA D/PLB/PLC	35	40

La presente incentivazione è riproporzionata mensilmente sulla base della effettività della prestazione lavorativa; pertanto, l'indennità di cui sopra sarà suddivisa per il numero di giorni potenzialmente lavorabili nel mese di riferimento e moltiplicata per i giorni di effettivo servizio.

3. Ogni responsabile di Servizio Associato comunica all'ufficio personale, di norma, entro il 7 gennaio di ogni anno, il nominativo del personale assegnato in associazione specificando per ognuno:

- a) Il numero degli Enti per i quali opera in associazione;
- b) Le mansioni affidate all'interno dell'ufficio associato;
- c) La percentuale di partecipazione.

4. Per le convenzioni che saranno attivate in corso d'anno, la comunicazione di cui al punto 2 viene presentata entro 10 giorni dall'avvio dell'attività convenzionata.

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004)

5. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004, che introduce la lettera i) all'art. 21, comma 2, del CCRL 01.08.2002 è fissata in un importo massimo € 300,00 annui lordi.

6. L'indennità di cui al comma 1 può competere al personale di categoria B, C, D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al quale siano stati attribuiti con atto formale l'incarico di:

- ufficiale di stato civile – indennità € 100,00;
- ufficiale di anagrafe - indennità € 100,00;
- ufficiale elettorale - indennità € 100,00

7. Per il Comune di Tarcento, per la sola annualità corrente, si riconferma la disciplina prevista nel CCDIL sottoscritto il 20/12/2024.

8. Le altre indennità di cui all'art. 30, comma 2 CCRL 26/11/2024, sono confermate nella misura prevista dal CCDIT 2024 (Archivista informatico e messo notificatore nominato ufficiale giudiziario);

9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità ex art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002.

10. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate con cadenza annuale. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Al personale in part-time (orizzontale, verticale, misto) viene corrisposta l'indennità in misura pari alla percentuale di servizio reso.

11. In caso di assenza per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. n. 112/2008.

12. Il conferimento dell'indennità viene effettuato con provvedimento del responsabile della posizione organizzativa interessata, il quale provvede annualmente a verificare il mantenimento della posizione di responsabilità ed eventualmente a riproporzionare l'indennità in base al periodo lavorativo in cui il dipendente è stato assegnatario delle specifiche responsabilità che portano all'attribuzione dell'indennità.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e), del CCRL 01.08.2002 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane presso ogni Ente di cui al presente CCDIT.

2. L'ammontare delle risorse disponibili presso ogni Ente viene determinato annualmente.

3. Le indennità per specifiche responsabilità potranno essere attribuite al personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB e PLC che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, con provvedimento del TPO competente e in presenza di periodi lavorativi anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi, salvo diverse e specifiche esigenze di servizio che comportino il riconoscimento per periodi inferiori. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni consecutivi.

4. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne dà conferma attraverso l'assunzione di apposito provvedimento scritto.

5. Le indennità sono riconosciute a fronte delle fattispecie individuate nel prospetto sotto riportato:

Categoria	Fattispecie
B C/PLA D/PLB/PLC non titolari di posizione organizzativa	Responsabile della conduzione e del coordinamento di programmi e piani di attività o gruppi di lavoro con almeno cinque dipendenti (ridotti a tre per gli enti di piccole dimensioni); Responsabile di procedimenti e relazioni complesse di servizi inerenti le Associazioni intercomunali od altre convenzioni intercomunali, CUC e Comunità di montagna ed altri servizi gestiti in forma associata Responsabile di attività che comporta particolare esposizione alle responsabilità sull'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro (es. coordinamento squadre cantieri o lavori stradali) Responsabile del coordinamento delle ditte esterne che svolgono attività propria dell'ente in appaltato (es. ditte che svolgono attività di sgombero neve)

	<p>Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni;</p> <p>Responsabile del coordinamento di attività che coinvolgono più amministrazioni e/o commissioni intercomunali/mandamentali;</p> <p>Responsabili di procedimenti giudiziari che comportano lo svolgimento di funzioni su delega delle autorità giudiziarie.</p> <p>Responsabile del trattamento di dati acquisiti tramite gli strumenti di informatici e/o banche dati nazionali o internazionali relativi alla pubblica sicurezza, alla libera circolazione sul territorio dello Stato, ecc.</p> <p>Responsabile della transizione digitale;</p> <p>Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni);</p> <p>Responsabilità di sistemi relazionali complessi;</p> <p>Responsabilità di Ufficio/Unità operativa con gestione diretta di personale assegnato e di procedimenti di particolare complessità, anche con firma atti finali propri della categoria;</p> <p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza qualora il ruolo non sia rivestito dal Segretario comunale.;</p>
--	---

6. Viene riconosciuto l'importo di euro 1.000,00 per la responsabilità legata a una delle fattispecie. In caso di cumulo di responsabilità l'indennità viene incrementata di euro 500,00 per ciascuna delle ulteriori voci, sino al massimo contrattualmente previsto.

7. Per il comune di Tarcento resta confermata per il solo anno corrente la disciplina prevista nel CCDIL 2024 sottoscritto in data 20/12/2024 che si riporta di seguito:

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
C	Tecnica	Responsabile per l'esecuzione di contratti di fornitura di beni e servizi	€ 1.000,00
B	Finanziaria	Responsabile rete informatica	€ 1.000,00
D/B	Tecnica	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro e preposto alla sicurezza sui posti di lavoro	€ 2.000,00
D	Personale	Responsabile amministrativo e finanziario della gestione del personale e dell'attività di previsione e rendicontazione	€ 1.500,00
PLA	Polizia Locale	Collaboratore facente funzioni del Servizio di Polizia Locale	€ 1.200,00

B	Servizio Sociale dei Comuni	Responsabile gestione e presidio attività connesse ai sistemi ICT, digitalizzazione e innovazione tecnologica	€ 1.000,00
D	Servizio Sociale dei Comuni	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro e responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppi di lavoro complessi - coordinamento equipe minori giovani e famiglie	€ 2.000,00
C	Servizio Sociale dei Comuni	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro e responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppi di lavoro complessi - coordinamento aree adulti e non autosufficienza	€ 2.000,00
D	Servizio Sociale dei Comuni	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro e responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppi di lavoro complessi - coordinamento servizi di assistenza domiciliare	€ 2.000,00

8. Laddove le specifiche responsabilità di cui trattasi comportino anche maneggio di valori, l'indennità riconosciuta ai sensi del presente articolo assorbe anche l'indennità di condizioni lavoro per il maneggio valori.

9. In caso di assenza per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. n. 112/2008.

Art. 22 - Altre forme incentivanti

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Qualora il Fondo possa essere integrato da risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, come previsto dall'art. 45 comma 8 lett. a) del CCRL 19/07/2023, l'integrazione avviene a seguito dell'effettivo incasso delle risorse e, qualora la normativa lasci all'Amministrazione la scelta circa l'attribuzione al personale di dette risorse, previa deliberazione della Giunta comunale.
3. L'assegnazione ai singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dalle disposizioni normative specifiche, mediante atto di determinazione del responsabile della posizione organizzativa competente che quantifica degli importi da assegnare al singolo dipendente in base al contributo effettivamente reso da ciascuno nel raggiungimento dell'obiettivo per il quale le risorse sono state assegnate all'Ente.
4. Gli incentivi alle funzioni tecniche, previsti e disciplinati dall'art. 45 D.Lgs. 36/2023 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito regolamento dell'Ente.

Titolo V
VALUTAZIONI, TEMPISTICHE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Art. 23 - Valutazioni

1. L'articolo 39 del C.C.R.L. 7/12/2006 e l'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 prevedono 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. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della prestazione coerente con quanto previsto dall'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e fondato su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e la valutazione dell'apporto individuale.
4. Le valutazioni del personale dipendente sono espletate con cadenza annuale. Entro il mese di febbraio devono essere espletate le valutazioni riferite all'anno precedente che sono tempestivamente comunicate ai lavoratori e comunque non oltre il 30 marzo di ciascun anno. Eventuali fasi di contraddittorio devono essere concluse entro il mese di aprile e contestualmente predisposte le graduatorie dei lavoratori per la liquidazione della retribuzione accessoria legata alla performance. La presente disposizione contrattuale sostituisce eventuali disposizioni diverse in merito alle tempistiche contenute nei singoli regolamenti comunali di misurazione e valutazione delle prestazioni.
5. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori, oltre alla verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'Ente, avviene in modo da garantire la possibilità di "correzioni" *in itinere* o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (ove compatibile con gli obiettivi stessi).
6. Ciascun Ente adegua il sistema di misurazione e valutazione della prestazione in vigore in correlazione al presente contratto.

Titolo VI
POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24 - Lavoro straordinario

1. Come disposto dall'art. 17 comma 1 del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti ritengono che presso gli Enti non sussistano situazioni eccezionali tali da richiedere l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario individuale stabilito dall'art. 17, comma 10 CCRL 01.08.2002 in 180 ore annue. Fa eccezione il Comune di Tarvisio per il quale di

dispone l'elevazione a n. 250 ore di straordinario annuo pro-capite per il personale con qualifica di operaio.

3. Le risorse a disposizione per il lavoro straordinario sono a carico del bilancio degli Enti e vengono quantificate annualmente, separatamente per ogni Ente, in sede di determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata.

4. Ogni Ente a cui si applica il presente CCDIT, valutata l'opportunità, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area/unità organizzativa, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

5. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo con autorizzazione preventiva del responsabile del settore cui appartiene il dipendente, fatta salva l'impossibilità oggettiva. L'autorizzazione viene effettuata tramite sistema informatizzato di rilevazione presenze (*self service* del dipendente).

6. Le parti convengono che sarà riconosciuto come straordinario il tempo lavoro eccedente di almeno 30 minuti consecutivi le ordinarie ore di lavoro della giornata. Il recupero/pagamento verrà effettuato al minuto, senza arrotondamenti.

7. Il lavoro straordinario si inizia a conteggiare solo dopo aver soddisfatto l'intero orario d'obbligo e non può essere richiesto nelle fasce di presenza obbligatoria.

8. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o non rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente e possono essere recuperate tassativamente entro il mese di effettuazione, quale riduzione non superiore ai 30 minuti del normale orario dovuto giornaliero.

9. In sede di controllo e regolarizzazione mensile del cartellino presenze, il dipendente esprime la scelta circa il pagamento dello straordinario, o la richiesta di recupero. La regolarizzazione del cartellino dovrà avvenire tassativamente entro il 5 del mese successivo. Le carenze orarie non giustificate entro tale termine comportano la corrispondente decurtazione stipendiale.

10. Così come previsto dall'art. 17 comma 9 del C.C.R.L. 01.08.2002, le parti si incontrano, a richiesta di una di esse, per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva stabile riduzione.

11. Alle risorse di cui al comma 3, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, ad esempio per compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie con spese a carico di altri Enti, e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 25 - Tempo di viaggio

1. Qualora i dipendenti siano comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla sede di servizio, ai fini del computo dell'orario minimo dovuto giornaliero si considera anche il tempo corrente per il viaggio.

2. L'eventuale compenso per lavoro straordinario in trasferta è dovuto per il solo tempo effettivamente lavorato ed eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, escludendo le ore di viaggio. Fa eccezione il tempo di viaggio per raggiungere il posto di lavoro allorché sia funzionale rispetto alla prestazione lavorativa (sent. Cass. N. 5701 del 22/03/2001).

Titolo VII

NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 26 - Buono pasto

1. Gli Enti provvedono a garantire al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCRL del 1° agosto 2002, dall'art. 17 del CCRL 06 maggio 2008 e successive modifiche ed integrazioni.
2. In coerenza con la previsione di cui all'art. 3, comma 8 del CCRL 15.10.2018, al personale "turnista" che è chiamato, al di fuori dei turni ordinari programmati, a rendere la propria prestazione lavorativa è possibile attribuire, nel rispetto dei contratti vigenti nel tempo e dei principi generali volti alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, il buono pasto se l'orario di lavoro è di almeno 8 ore ed è effettuata una pausa di almeno 30 minuti.
3. Fino a quando non verrà approvato un regolamento per il servizio sostitutivo mensa unico per tutto il personale soggetto al presente CCDIT, i regolamenti ed i sistemi in vigore presso ciascun Ente.
4. Gli enti che non hanno ancora adottato il buono pasto sostitutivo del servizio mensa, così come governato dal servizio convenzionato, opereranno al fine di giungere all'adozione del suddetto sistema compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e l'organizzazione dei servizi degli stessi e nel rispetto dei limiti di spesa normativamente previsti; sino al momento dell'adozione del sistema omogeneo ciascun Ente provvederà in autonomia.

Art. 27 - Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL e alla normativa vigente per tempo.
2. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.
3. Copia del presente CCDTI verrà pubblicato sul sito istituzionale degli Enti di cui in premessa, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Gemona del Friuli, 07 agosto 2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Valent dott. Giorgio (direttore delle Comunità di montagna del Gemonese e della Val Canale e Canal del Ferro),
in qualità di Presidente

Facchinutti dott.ssa Vera (segretario comunale dei comuni di Trasaghis e Artegna), in qualità di componente;

Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile TPO del Servizio Associato del Personale del Gemonese) in qualità
di componente

per le Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGILFP Federico Fortin _____ e Andrea Traunero _____

UIL FPL Matteo Scatton _____

le R.S.U. nelle persone di

Per il Comune di Gemona del Friuli

Gabriele Canci Rsu Comune di Gemona del Friuli _____

Per il Comune di Bordano

Nessuno è comparso

Per il Comune di Moggio Udinese

Silvana Napolitani _____

Per il Comune di Tarcento

Nessuno è comparso

Per il Comune di Tarvisio

Manuel Moschitz _____

Riccardo Moschitz _____

Per la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale

Daniele Missoni _____