



COMUNE DI CODROIPO

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 30.12.2020

Il giorno 30.12.2020 la delegazione trattante dei Comuni convenzionati per la gestione associata del Servizio Personale, come concordato nella precedente seduta del 21.12.2020, procede alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale anni 2020/2021, allegato al presente per formarne parte integrante e sostanziale, e la proposta di utilizzo delle risorse decentrate anno 2020 del Comune di Codroipo e del Comune di Camino al Tagliamento, allegate al presente verbale.

Letto, approvato e sottoscritto

QUALIFICA	FIRMA
PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA Maniago dott. Paolo	F.to Maniago Paolo
RSU DEL COMUNE DI CODROIPO Nominativi: Marchetti Valter Coriola Fabio Verona Valentino	F.to Marchetti Valter F.to Coriola Fabio F.to Verona Valentino
OO.SS.CGIL Nominativi: Fortin Federico D'Avena Mariagrazia	F.to Fortin Federico F.to D'Avena Mariagrazia
OO.SS. CISL Nominativi:	
OO.SS. UIL Nominativi: Lampe Michele	
OO.SS. UGL Nominativi:	
OO.SS CISAL Nominativi: Fabris Beppino	

Segretario verbalizzante: TPO Area Gestione Risorse Umane Piccolotto dott.ssa Flavia



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE DEI COMUNI DI CODROIPO E CAMINO AL TAGLIAMENTO CONVENZIONATI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale (di seguito denominato CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni di Codroipo e Camino al Tagliamento, facenti parte della convenzione attuativa per la gestione associata del Servizio Personale, mediante l'istituzione dell'Ufficio Comune, stipulata ai sensi dell'art. 21 della L.R. 1/2006 dal 01.01.2018 e per una durata pari a anni cinque.
2. Il presente contratto decentrato si applica anche al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione.
3. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Il presente CCDIT ha validità dal 01.01.2020 e fino al 31.12.2021, salvo per gli istituti la cui decorrenza è diversamente disciplinata dal presente contratto.
2. 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.
3. In caso di disdetta 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 determinano il decadimento, anche di singoli istituti. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Il presente CCDIT può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.
5. E' fatta salva la definizione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di **utilizzo** delle risorse economiche destinate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCRL 2018.

ART. 3 PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDIT

1. Ogni singolo ente invierà annualmente entro il mese di febbraio alle RSU, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e all'ufficio unico del personale la determinazione di costituzione delle risorse destinate alle finalità di cui al comma 1 dell'articolo 32 nonché l'ammontare delle risorse riferito complessivamente alle altre voci stipendiali richiamate al comma 6 dell'articolo medesimo. Inoltre, dovrà essere trasmessa la proposta di ripartizione delle suddette risorse in applicazione ai criteri del presente contratto decentrato.

2. Entro il mese di maggio il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. si incontrano presso il comune capofila per la verifica dell'utilizzo delle risorse alla presenza del Segretario comunale e del RSU di ogni singolo comune.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 4

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE - 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 di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
Il responsabile del servizio individuerà, 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 ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali 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.
La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.
Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	RICEVIMENTO DENUNCE DI MORTE
ELETTORALE	FINO A 2	IN CASO DI CONSULTAZIONI ELETTORALI
PERSONALE	1	NEL PERIODO INTERCORRENTE TRA IL 10 ED IL 20 DEL MESE
POLIZIA LOCALE	2 1	PER TURNO PER L'UFFICIO ASSOCIATO PER TURNO NEI COMUNI NON ASSOCIATI

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 5 RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
3. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre ognuna uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.
4. In merito al sistema delle relazioni sindacali si fa rinvio alla disciplina contenuta nel Titolo VII del CCRL 15.10.2018.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

ART. 6 COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa è di competenza dell'Ente che vi provvede nei termini previsti dal CCRL.
2. Il fondo costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 è destinato ad attuare le progressioni economiche ed incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. L'Ente provvede altresì ad espletare gli adempimenti di cui all'art. 33 del suddetto CCRL.

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI DEL FONDO

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 comma 2 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i requisiti disciplinati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Le risorse di cui al punto 2) saranno ripartite, in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, tra le Aree in cui si articola l'ente o valutatore sulla base del numero dei dipendenti aventi diritto per ciascuna categoria economica, eventualmente anche accorpate, in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, e del costo medio annuale della progressione nella categoria stessa.
4. Fermo restando che, così come stabilito dal vigente sistema di valutazione, la progressione economica decorrerà dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, non risulta

possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione; il requisito della permanenza nella posizione economica da almeno due anni si riferisce al servizio maturato presso l'Ente.

5. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 6.
6. Le risorse variabili di cui all'art. 32 comma 3 del CCRL 15.10.2018 sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART. 8

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'

1. Le risorse variabili del fondo sono destinate all'incentivazione della produttività e vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento, volti ad incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi annualmente predefiniti nel PEG/PRO o negli analoghi strumenti di programmazione degli Enti.
2. Gli atti programmatici sopraccitati possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo e devono essere approvati entro il termine di venti giorni dall'approvazione del bilancio preventivo di ogni anno.
3. Lo strumento programmatico di cui al comma 2, definisce il valore assegnato all'obiettivo, il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione e indica il valore aggiunto da conseguire da intendersi, ai sensi dell'art. 22 del CCRL 01.08.2002 come sostituito dall'art. 34 del CCRL 26.11.2004, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
4. Definite le risorse complessive da destinare alla produttività, le stesse sono assegnate alle singole Aree dell'Ente per essere gestite dai rispettivi T.P.O. che sono esclusi dal calcolo.

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

a) il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG/Piano delle Performance al T.P.O. responsabile di ciascuna area in cui si articola l'ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:

- categoria A coefficiente 1,00
- categoria B coefficiente 1,23
- categoria C-PLA coefficiente 1,35
- categoria D-PLB-PLC coefficiente 1,50

b) costituiscono elementi per la definizione della quota da assegnare a ciascuna area, oltre alla categoria di appartenenza, anche l'assunzione o la cessazione in corso d'anno espresse in dodicesimi e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso da assegnare alla struttura/area.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non possono essere redistribuite né tantomeno rientrare nella disponibilità delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. b) del CCRL 15.10.2018.

5. Secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione:

- nei primi mesi dell'anno, i T.P.O. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, ai propri dipendenti gli obiettivi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività, e comunicano loro i pesi attribuiti agli obiettivi stessi e agli aspetti comportamentali;
 - la prestazione individuale, quindi, è rilevata ed apprezzata in ragione di due variabili: raggiungimento degli obiettivi affidati ai Titolari di p.o. e condivisi con i dipendenti dell'Area ed i comportamenti tenuti dai dipendenti nello svolgimento delle relative attività.
6. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 7. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo obbligatorio di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104/1992.

8. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione della produttività, limitatamente al periodo di prova. Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimenti di mobilità volontaria o obbligatoria oppure a seguito di procedure di stabilizzazione.
9. Il budget assegnato alla struttura è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale, sulla base della specifica scheda prevista nella metodologia di valutazione. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:
 - categoria A coefficiente 1,00
 - categoria B coefficiente 1,23
 - categoria C-PLA coefficiente 1,35
 - categoria D-PLB-PLC coefficiente 1,50

Il valore individuale così ottenuto sarà poi rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 6, 7 e 8.

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

ART. 9 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, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
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 seguito riportate saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo del singolo ente.
 9. L'importo annuo complessivamente destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016.
 10. L'eventuale incremento annuale delle risorse disponibili di cui all'art. 32 comma 7 del CCRL 15.10.2018 potrà avvenire esclusivamente per situazioni di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o una nuova distribuzione dello stesso sul territorio.
 11. Nel caso in cui le risorse disponibili si rivelassero insufficienti all'erogazione delle indennità l'Ente effettuerà una ricognizione delle attività e adotterà le misure consequenziali, attivando tempestivamente se necessario la contrattazione sindacale.

ART. 10 INDENNITA'

1. Le indennità di cui ai punti successivi possono essere attribuite a tutto il personale dipendente con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
2. Le indennità sono riconosciute, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCRL 2018, dando priorità all'indennità di turno ed a quella di reperibilità.
3. All'interno di ogni singola tipologia, in caso di risorse insufficienti, la corresponsione avverrà in misura proporzionale.
4. Le parti stabiliscono il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle indennità e conseguente destinazione dei fondi:

A) Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018)

1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato e attestato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

B) Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15.10.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCRL 2018 l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti. Si conviene di non elevare il numero di volte pro-capite di reperibilità stabilito dal CCRL.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018)

1. Ai sensi dell'art. 6 del CCRL 15.10.2018 è riconosciuta una indennità per le condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e il maneggio di valori.
2. Per attività esposte a rischi e, pertanto, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, si intendono quelle relative a:
 - *Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;*
 - *Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;*
 - *Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;*
 - *Conduzione cucina;*
 - *Attività di necroforo;*
 - *Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;*
 - *Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.*
 - *Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc,*
 - *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti*
 - *Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc*
3. Per attività disagiate si intendono quelle relative a:
 - *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione (es.: orario frazionato con almeno due rientri giornalieri, orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, etc.).*
 - *Esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita quali:*
 - *dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (categoria B), collaboratore amministrativo/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (categoria B o C).*
 - *dipendenti che svolgono attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa, tale indennità non si cumula con quella di specifiche responsabilità prevista alla lettera D).*
 - *dipendenti formalmente nominati o referente tecnico o referente amministrativo per l'ASP.*

4. L'indennità di maneggio valori è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Presupposto per il ristoro di tale prestazione è la nomina con atto formale legittimante tale attività.
5. L'importo dell'indennità per lo svolgimento di attività rischiose o di attività disagiate è pari ad € 1,50 giornalieri. L'importo corrisposto è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e non subisce decurtazioni per il personale che svolge l'attività lavorativa a part-time.
L'importo dell'indennità per l'attività di maneggio valori è pari ad € 1,60 giornalieri per il personale formalmente nominato economo comunale e pari ad € 1,55 giornalieri per il personale formalmente nominato agente contabile.
Nel caso di svolgimento di più fattispecie (attività disagiate, rischiose o di maneggio valori) l'indennità è cumulabile.
6. Il diritto alla percezione dell'indennità è legittimato dal Responsabile di servizio che ne certifica la fattispecie e le giornate di effettivo svolgimento dell'attività. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, trimestralmente.

D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che la prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno il 50% delle giornate effettivamente lavorate. Diversamente l'indennità non viene erogata.
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 16239 del 09.10.2018 e specifica FAQ al CCRL 2018 pubblicata sul sito della Regione FVG):
 - € 0,90 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
 - € 1,50 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.
4. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono trimestralmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.

E) Specifica indennità (art. 48 07.12.2006)

1. La specifica indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006 come modificata dall'art. 21 del CCRL 06.05.2008 viene così parametrata:
 - Cat. A € 29 lordi mensili
 - Cat. B/PLS € 37 lordi mensili
 - Cat. C/PLA € 38 lordi mensili
 - Cat. D/PLB/PLC € 40 lordi mensili

2. L'indennità è commisurata alla effettività della prestazione lavorativa, disposta dal provvedimento di assegnazione all'ufficio convenzionato, con attribuzione non inferiore a € 10,00 lordi su base mensile.
L'indennità viene corrisposta mensilmente.

F) Indennità di responsabilità (art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004)

1. Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe; Ufficiale Elettorale; Responsabile dei Tributi (nominato mediante delibera di giunta e firma gli atti di accertamento) compete un importo massimo annuo lordo di € 300. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricato di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.
2. Analogo importo massimo di € 300 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:
 - archivista informatico (colui il quale ufficialmente gestisce l'archivio informatico ed è stato all'uopo nominato con espresso provvedimento);
 - addetto all'URP;
 - formatore professionale;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
3. Le indennità di cui alla presente lettera F) punti 1 e 2 non sono cumulabili.
4. Le indennità di cui al presente punto F) n. 1 e n.2 non sono erogate se al dipendente viene già riconosciuta l'indennità di cui al punto G);
5. L'indennità viene corrisposta annualmente in unica soluzione, a consuntivo entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza, previa comunicazione dei Responsabili di servizio corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità, in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione e/o attribuzione. A tal fine sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo obbligatorio di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104/1992. Al personale a part-time l'indennità viene corrisposta in proporzione.

G) Indennità di responsabilità (art. 21, comma 3, CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004)

1. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera G) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di	€ 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5

	lavoro	persone (compresi LSU, LPU, progetti cantieri lavoro, borse lavoro giovani, servizio civile) € 1.250,00 per il coordinamento di 6 o più persone.
C/PLA	<p>1. Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro</p> <p>2. Responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi</p> <p>3. Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni</p> <p>4. Preposto per la sicurezza sui posti di lavoro,</p> <p>5. Vice comandante PLA</p> <p>6. Referente ufficio unico servizio informatica</p>	<p>€ 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5 persone (compresi LSU, LPU, progetti cantieri lavoro, borse lavoro giovani, servizio civile) € 1.250,00 per il coordinamento di 6 o più persone.</p> <p>Gli importi sono così attribuiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000,00 (2.3.4.5.6) - Presenza di almeno due fattispecie di responsabilità € 1.500,00 (1.2.3.4.5.6) - Presenza di almeno tre fattispecie di responsabilità € 1.750,00 (1.2.3.4.5.6) - Presenza di almeno 4 o più fattispecie di responsabilità € 2.000,00 (1.2.3.4.5.6.)
D /PLB / PLC	<p>1. Preposto per la sicurezza sui posti di lavoro</p> <p>2. Responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi</p> <p>3. Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni</p> <p>4. Vice comandante PLB</p> <p>5. Responsabile di procedimenti e relazioni complesse degli uffici comuni dei servizi convenzionati</p>	<p>Gli importi sono così attribuiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000,00 - Presenza di almeno due fattispecie di responsabilità € 1.500,00 - Presenza di almeno tre fattispecie di responsabilità € 1.750,00 - Presenza di almeno quattro o più fattispecie di responsabilità € 2.000,00 - La tip. contrassegnata con il nr. 5 € 2.000,00

2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il numero massimo dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei T.P.O. unitamente al Segretario comunale entro il 31 gennaio. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire a consuntivo l'indennità per assunzioni di particolari responsabilità.
3. L'indennità viene corrisposta annualmente in unica soluzione, a consuntivo entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza, in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). A tal fine sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo obbligatorio di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104/1992. Al personale a part-time l'indennità viene corrisposta in proporzione.
4. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004, indicata al punto F).

Tutte le indennità previste dal presente articolo, si decurtano nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 11

COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni normative, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. a) del CCRL 15.10.2018.
2. Come stabilito all'art. 38 comma 4 lett. d) del citato CCRL, i criteri generali per l'attribuzione di tali compensi sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel caso in cui le specifiche leggi operino un rinvio a tale sistema di relazioni sindacali.
3. Le parti danno atto pertanto che dovranno essere oggetto di prossima contrattazione decentrata i criteri per l'utilizzo delle seguenti risorse, da recepirsi in appositi regolamenti comunali:
 - incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, delle legge n. 145/2018 (detti incentivi "antievazione");
 - compensi per servizi resi dalla polizia locale per iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 50/2017.
4. Per l'utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada, invece, l'art. 25 del CCRL 15.10.2018 fa rinvio alle previsioni legislative di cui all'art. 208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.Lgs. n. 285/1992.

ULTERIORI DISPOSIZIONI

ART. 12 LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA ORE

1. Con riferimento all'istituto della banca delle ore, così come disciplinato dall'art. 19 del CCRL 01.08.2002, tenuto conto delle risorse massime disponibili al lavoro straordinario, si conferma il limite massimo di ore che possono confluire nella banca delle ore previsto nei previgenti contratti collettivi decentrati integrativi:

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo e comunque non più di 50 h. (Se il fondo straordinario assegnato al TPO consente l'erogazione per esempio di 20 ore di lavoro straordinario, lo stesso non potrà autorizzare banca delle ore per importi superiori alle 20 ore).

ART. 13 ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO

1. Tenuto conto delle risorse contrattualmente destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario, le parti convengono che non sussistono le condizioni finanziarie per elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, attualmente stabilito in 180 ore annue.

NORME TRANSITORIE E FINALI

ART. 14 NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDIT.
3. Copia del presente CCDIT verrà messa a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.