


Prot. N. 0429546 / P / GEN
dd. 24/07/2023

AMM: r_friuve
AOO: grfv

	REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
DIREZIONE CENTRALE autonomie LOCALI, FUNZIONE PUBBLICA, SICUREZZA e POLITICHE DELL'immigrazione	
Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica	funzionepubblica.ud@regione.fvg.it autonomielocali@certregione.fvg.it funzionepubblica@certregione.fvg.it tel + 39 0432 555 541 I - 33100 Udine, via Sabbadini 31

TRASMESSA VIA PEC

Spett.li

Enti del Comparto Unico

- p.c. A.N.C.I.
- p.c. U.N.C.E.M.
- p.c. Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti
Contabili
presidente@odcecu.it
sandrinalberto@studiosandrinpn.it
alfredo.pascolin@studiogpd.eu
mgiamporcaro@studiogrb.it
ricciardirosa48@gmail.com

p.c. Servizio Amministrazione Personale Regionale

Oggetto: Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente. Triennio normativo ed economico 2019-2021. Prime indicazioni operative.

1. Premessa

Facendo seguito all'invio in data 19.07.2023 del Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente - triennio normativo ed economico 2019-2021, con il presente documento si intende richiamare l'attenzione sulle disposizioni più rilevanti concernenti la parte giuridica ed illustrare le novità riguardanti il trattamento economico, preannunciando che è in fase di elaborazione un testo commentato dell'articolato contrattuale.

Si informa inoltre che, in un'ottica di implementazione del supporto agli Enti del Comparto unico, è in corso l'aggiornamento del sito del comparto unico (link: <https://compartounico.regione.fvg.it>), ove verrà pubblicato tutto il materiale in argomento.

La pre-intesa inerente al CCRL sottoscritto in data 19.07.2023 è stata certificata dalla Corte dei Conti con deliberazione FVG/105/2023/CCR del 23.06.2023, consultabile al seguente indirizzo:

<https://banchedati.corteconti.it/documentDetail/SRCFVG/105/2023/CCR>

A tale proposito si evidenzia da subito che la Corte dei Conti, in relazione alle disposizioni che prevedono incrementi facoltativi incidenti sul salario accessorio e che verranno illustrate nel proseguo, ha rilevato come detti aumenti **“vengono rimessi alla scelta e alla responsabilità dei singoli enti nell'assunto che le opportunità offerte dalle relative disposizioni contrattuali dovranno essere indirizzate a rappresentare un utile strumento di aumento dell'efficienza organizzativa e un positivo fattore di sviluppo in un'ottica di flessibilità e tempestiva risposta alle esigenze funzionali contingenti”**.

Si precisa che nel testo che segue verrà utilizzato il termine “Enti locali” in aderenza a quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, concernente il campo di applicazione; il termine pertanto deve

intendersi riferito a tutti gli enti del Comparto previsti dal comma 1, con la sola esclusione dell'Amministrazione regionale, del Consiglio regionale, degli Enti regionali e dell'ARLeF.

2. Novità più rilevanti in materia di trattamento giuridico

Relazioni sindacali

Il **Titolo II**, rubricato "**Relazioni sindacali**", conferma sostanzialmente in linea di continuità quanto già previsto nel precedente CCRL 15.10.2018.

La novità che si ritiene di evidenziare in questa sede è quella prevista dall'**articolo 4, comma 5**, che prevede l'inserimento nelle materie oggetto di informazione preventiva degli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001. Trattasi di "mera" informazione, a cui non segue pertanto né confronto, né contrattazione.

Rapporto di lavoro

Il **Titolo III**, rubricato "**Rapporto di lavoro**", reca la disciplina di alcuni aspetti afferenti, appunto, al rapporto di lavoro.

Da segnalare è anzitutto l'**articolo 10**, concernente il **periodo di prova**, ed in particolare quanto previsto dal comma 9 in relazione alla non applicabilità dell'istituto del **diritto alla conservazione del posto** nel caso in cui il dipendente non abbia già superato, presso l'ente di provenienza, il periodo di prova.

La disposizione, accogliendo una richiesta della parte datoriale, intende arginare il fenomeno del cosiddetto turismo concorsuale, ovvero il fenomeno di candidati che vincono più concorsi e quindi lasciano i piccoli comuni per andare a lavorare in enti di più grandi dimensioni.

Si segnala inoltre l'**articolo 11** che, nel riproporre la disciplina in materia di **permessi retribuiti per l'espletamento di visite mediche** prevista dall'articolo 10 del CCRL 15.10.2018, amplia il limite massimo di 48 ore annue pro-capite a **60 ore annue pro-capite nel solo caso in cui le visite, le terapie o le prestazioni necessarie siano conseguenza di infortunio sul lavoro**.

Ulteriore novità è quella introdotta dall'**articolo 14**, che prevede la **sospensione delle ferie** in godimento per la fruizione di permessi retribuiti per **lutto** previsti e concessi ai sensi della normativa vigente.

Infine, nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro, si segnala l'**articolo 17** in materia di **conferimento della titolarità di posizione organizzativa ai dipendenti inquadrati in categoria C**, consentita dalla norma nel solo caso in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla categoria D, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio personale inquadrato in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste. Il personale dovrà essere in possesso delle necessarie capacità, esperienza e professionalità maturate all'interno dell'amministrazione di appartenenza e prestare il proprio consenso al conferimento dell'incarico. Sarà possibile avvalersi di questa facoltà per una sola volta per non più di 18 mesi, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Lavoro Agile

Il **Titolo IV**, dedicato al **lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza**, riproduce all'interno del contratto i contenuti dell'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza siglato con le organizzazioni sindacali in data 29.07.2022, che viene conseguentemente disapplicato.

Personale delle forme associative

Il **Titolo V**, rubricato "**Disposizioni particolari per il personale delle forme associative di cui alla L.R. 21/2019 e per il personale utilizzato mediante convenzioni**", a seguito del mutato quadro normativo, ha attuato una riscrittura organica delle disposizioni contenute nei

precedenti contratti relative al personale delle forme associative, ovvero delle Comunità, delle Comunità di montagna, della Comunità collinare del Friuli e delle convenzioni. Gli articoli del Titolo V disciplinano quindi la gestione del personale nelle Comunità, anche con assegnazione di personale da parte dei Comuni, la gestione del personale utilizzato a tempo parziale presso gli altri enti, la gestione del personale nei servizi in convenzione. Vengono inoltre confermate le precedenti disposizioni del personale del Servizio sociale dei Comuni.

Nell'ambito di detto riordino, si segnalano le seguenti novità:

- a) nel caso di attribuzione di incarichi di posizione organizzativa al personale utilizzato a tempo parziale da più enti, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dal dipendente incaricato, l'ente utilizzatore può prevedere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita per un importo non superiore al 30% della stessa, in forza della quale potrà anche essere superato il limite complessivo massimo di 16.000 euro. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza secondo quanto stabilito dalla convenzione siglata fra gli enti coinvolti (confronta **articoli 27, comma 5, e 28, comma 2**);
- b) l'**articolo 27**, nel confermare l'istituto del cosiddetto **scavalco condiviso** di cui all'articolo 7 del CCRL 26.11.2004, che viene disapplicato, prevede che gli enti locali possano utilizzare personale assegnato da tutti gli enti del Comparto unico, ivi compresa pertanto la Regione.

3. Trattamento economico

Il CCRL 19.07.2023 prevede incrementi degli emolumenti stipendiali con decorrenze diverse, in particolare è previsto l'aumento dello stipendio tabellare, della tredicesima mensilità e del salario aggiuntivo.

I. stipendio tabellare

L'**articolo 30** disciplina gli aumenti degli stipendi tabellari, che sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al contratto, con le decorrenze ivi previste. Tali incrementi e le relative decorrenze vengono rappresentati nella seguente tabella:

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
A	24,00	36,00	65,00
B - PLS	25,00	38,00	68,00
C - PLA - FA - FB	27,00	42,00	73,00
D - PLB - PLC - FC	32,00	49,00	83,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Per effetto di tali aumenti, lo stipendio tabellare annuo viene rideterminato alle decorrenze del 1° gennaio 2019, 1° gennaio 2020, 1° gennaio 2021, come indicato nella Tabella B allegata al contratto.

Gli aumenti sopraindicati comprendono e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale erogata ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del CCRL 15.10.2018.

Gli aumenti hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio e di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. I benefici economici risultanti dagli incrementi tabellari sono corrisposti integralmente secondo le scadenze per gli importi previsti a tutto il personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale.

II. Salario aggiuntivo dei dipendenti degli enti locali

L'**articolo 31**, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 70, comma 2, del CCRL 07.12.2006, prevede che l'importo del salario aggiuntivo dei dipendenti degli enti locali sia aumentato negli importi e alle scadenze previsti dalla tabella C; detti incrementi vengono rappresentati nella seguente tabella:

Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali da corrispondere per 12 mensilità						
Categorie e posizioni economiche	Aumento del salario aggiuntivo dal 01/01/2019		Aumento complessivo del salario aggiuntivo dal 01/01/2020		Aumento complessivo del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
A	2,00	24,00	3,00	36,00	5,42	65,00
B - PLS	2,08	25,00	3,17	38,00	5,67	68,00
C - PLA	2,25	27,00	3,50	42,00	6,08	73,00
D - PLB - PLC	2,67	32,00	4,08	49,00	6,92	83,00

L'**articolo 32**, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022¹, stabilisce inoltre - a decorrere dal 1° gennaio 2023 - un ulteriore incremento del salario aggiuntivo da corrispondere al personale degli enti locali, con finalità perequative rispetto a quello previsto per i dipendenti regionali. L'incremento, diversificato in relazione alla categoria, è riportato nella tabella D, allegata al contratto.

Atteso che il citato articolo 9 prevede, al comma 93, che i relativi oneri facciano carico al bilancio regionale, **l'amministrazione regionale provvederà al trasferimento agli enti interessati delle corrispondenti risorse finanziarie, previa fissazione dei criteri da parte della Giunta regionale.**

La seguente tabella propone un esempio di applicazione degli incrementi previsti dagli articoli 30, 31 e 32 del CCRL, prendendo come riferimento il trattamento economico annuale riconosciuto al personale di categoria C, posizione economica C2.

¹ **Art. 9, comma 92, LR n. 22/2022.** "In attuazione della finalità del sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale di realizzare l'uniformità e omogeneità nell'applicazione degli istituti contrattuali ai rapporti di lavoro del personale del Comparto unico di cui all'articolo 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 (Disposizioni in materia di ambiente, territorio, attività economiche e produttive, sanità e assistenza sociale, istruzione e cultura, pubblico impiego, patrimonio immobiliare pubblico, società finanziarie regionali, interventi a supporto dell'Iniziativa Centro Europea, trattamento dei dati personali e ricostruzione delle zone terremotate), le risorse di cui all'articolo 9, comma 41, della legge regionale 13/2022 sono integrate, a decorrere dal 2023, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva del Comparto unico relativa al triennio 2019-2021 per il personale non dirigente, gli incrementi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali e degli altri enti interessati."

Dipendente degli Enti locali e altri Enti						
Categoria	C					
Posizione Economica	C2					
		CCRL 2019-2021				
Voce	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018		Dal 01/01/2019	Dal 01/01/2020	Dal 01/01/2021	Dal 01/01/2023
Stipendio tabellare	23.184,19	Tabella B	23.508,19	23.688,19	24.060,19	24.060,19
Progressione economica	487,36		487,36	487,36	487,36	487,36
Tredicesima mensilità	1.972,63		1.999,63	2.014,63	2.045,63	2.045,63
Salario aggiuntivo	907,80	Tabella C	934,80	949,80	980,76	980,76
Salario aggiuntivo - perequazione		Tabella D				216,00

III. Trattamento economico in caso di progressione verticale interna

L'**articolo 34** disciplina il trattamento economico applicabile al dipendente che ha ottenuto la progressione verticale interna. In particolare, oltre al mantenimento delle giornate di ferie maturate e non fruito nella categoria di provenienza, nonché della RIA e del maturato economico, si prevede che qualora il trattamento economico in godimento nella categoria di provenienza, acquisito per effetto di progressione economica orizzontale, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale della categoria superiore, il dipendente conservi la differenza economica, a valere sulle risorse stabili del Fondo risorse decentrate, a titolo di assegno personale riassorbibile nel caso di eventuali successive progressioni economiche nell'ambito della nuova categoria, ovvero di eventuale successiva ulteriore progressione verticale interna.

IV. Retribuzione di posizione del personale degli enti locali titolare di posizione organizzativa

L'**articolo 35** prevede la possibilità di incrementare la retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa degli enti locali fino all'importo massimo di 16.000,00 euro. Sul punto si richiama quanto espresso dalla Corte dei Conti in sede di certificazione e riportato nelle premesse; infatti, si tratta di incremento facoltativo, demandato all'autonomia organizzativa dei singoli enti, che dovranno motivarlo in relazione alle funzioni e alle responsabilità assegnate, previo adeguamento del sistema permanente di valutazione.

V. Indennità del personale delle Segretarie particolari e degli autisti di rappresentanza (Regione)

L'**articolo 36** prevede l'aumento delle indennità in oggetto attribuite al personale regionale assegnato alle segreterie particolari e agli autisti di rappresentanza.

VI. Indennità di pubblica sicurezza

L'**articolo 37** prevede a decorrere dal 1° gennaio 2023 la rideterminazione in euro 1.530,00 dell'indennità funzionale per il personale dell'area vigilanza prevista dall' articolo 30, comma 10, lettera a) del CCRL 01.08.2002, come rideterminata dall'articolo 8, comma 1, del CCRL 26.11.2004. Tale indennità è corrisposta al solo personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, esercita in modo concreto le funzioni di polizia giudiziaria, le funzioni di servizio di polizia stradale e le funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza.

VII. Incremento indennità professionale personale docente ed educativo

L'**articolo 38** incrementa di 200,00 euro annui lordi l'importo dell'indennità professionale prevista per il personale docente ed educativo dall'articolo 37, comma 1, lettere c) e d) del CCNL 06.07.1995, come adeguato dall'articolo 79 del CCRL 01.08.2002.

L'indennità in argomento è percepita dal personale docente delle scuole materne (art. 71, comma 9, CCRL 01.08.2002), dal personale educativo degli asili nido (art. 72, comma 7, CCRL 01.08.2002),

dal personale docente delle scuole elementari e medie/secondarie (art. 73, comma 7, CCRL 01.08.2002), dal personale docente comunale utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap (art. 74, comma 5, CCRL 01.08.2002), dal personale educativo che svolge servizio nei servizi riabilitativi-educativi la cui utenza è formata da portatori di handicap sia minorenni che maggiorenni (art. 77, comma 1, CCRL 01.08.2002), dal personale educativo che svolge servizio nei ricreatori, comunità educative o servizi integrativi scolastici (art. 78, comma 1, CCRL 01.08.2002).

VIII. Incremento indennità di reperibilità

L'**articolo 39**, mantenendo invariato l'impianto dell'istituto dell'indennità per i servizi di pronta reperibilità di cui all'art. 4 del CCRL 15.10.2018, prevede l'incremento dell'importo a euro 15,00 (anziché 11,00 euro) per un arco temporale di 12 ore al giorno, nonché l'incremento da 10% a 20% della maggiorazione oraria corrisposta in caso di frazionamento della prestazione aggiuntiva alle quattro ore. E' prevista inoltre la rideterminazione in euro 18,00 (anziché 13,00 euro) per le casistiche di prestazione lavorativa prevista dall'articolo 4, comma 5, del CCRL 15.10.2018: in quest'ultimo caso infatti le amministrazioni in sede di contrattazione decentrata di secondo livello possono aumentare fino ad un massimo di 6 volte mensili le giornate in cui ciascun dipendente può essere assegnato a servizi in reperibilità.

IX. Indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale

L'**articolo 40** integra la disciplina dell'articolo 6, comma 1, e dell'articolo 26, comma 1, rispettivamente relativa alle indennità per condizioni di lavoro e per il servizio esterno del personale della polizia locale, incrementando la tariffa massima della forbice, portando l'importo fino ad un massimo di 15,00 euro (precedentemente 10,00 euro).

X. Indennità operatori NUE (Regione)

L'**articolo 41** istituisce un'indennità da attribuire al personale operante presso la Struttura Stabile Numero Unico di Emergenza 112. L'indennità mensile lorda di 150,00 euro viene attribuita dal mese successivo alla sottoscrizione del CCRL.

XI. Indennità per peculiari funzioni operative su viabilità di area vasta (Regione)

L'**articolo 42** istituisce un'indennità per il personale assegnato agli Enti di Decentramento Regionale che svolgono peculiari funzioni operative in materia di viabilità di area vasta su rete stradale già di competenza delle soppresse province. L'indennità mensile, rispettivamente di euro 100,00 per le categorie B e C e di euro 150,00 per la categoria D, viene attribuita dal mese successivo alla sottoscrizione del CCRL al personale inserito nelle squadre di pronto intervento.

XII. Indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare

L'**articolo 43** del CCRL 19.07.2023 istituisce una nuova indennità per sopperire alla perdurante difficoltà - presente nella pubblica amministrazione ed in modo particolare nei piccoli Comuni - di attrarre candidati nelle procedure di reclutamento e di trattenerne il personale assunto.

L'indennità è introdotta in via sperimentale solamente per il personale in servizio nei Comuni con popolazione fino a 3.000 abitanti, che alla data del 31.12.2022, hanno registrato un numero di dipendenti inferiori a 8 unità. L'indennità viene corrisposta annualmente dopo un anno ininterrotto di permanenza nell'amministrazione. In via di prima applicazione, il periodo di permanenza decorre dal 1° gennaio 2023. L'indennità in argomento viene ridotta in caso di assenze superiori a 30 giorni consecutivi, proporzionalmente alle giornate di assenza; dal computo delle assenze sono escluse solo quelle espressamente indicate al comma 5.

L'indennità è differenziata in relazione alla categoria di appartenenza del personale interessato: 600,00 euro annui per le categorie A e B, 1.200,00 euro per la categoria C e 1.440,00

euro per la categoria D. L'indennità è cumulabile con le altre indennità e retribuzioni previste, come ad esempio la retribuzione di posizione organizzativa.

Annualmente l'amministrazione verifica la permanenza dei requisiti per il riconoscimento dell'indennità in argomento; si prevede il monitoraggio da parte dello scrivente Servizio, che lo effettuerà in sede di controllo della contrattazione decentrata ai sensi dell'articolo 37 della legge regionale n. 18/2016.

In via collaborativa, nel documento riportato in calce alla presente sono rappresentati 3 esempi di verifica dei requisiti ai fini dell'attivazione dell'indennità in parola.

XIII. Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie dell'Area della vigilanza

Con l'**articolo 44** del CCRL 19.07.2023 vengono istituite a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCRL delle posizioni economiche all'interno delle categorie PLA, PLB e PLC e precisamente: PLA7, PLA8, PLA9, PLB6 e PLC6.

XIV. TITOLO VII Fondo per la contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto

Si premette che il CCRL 19.07.2023 in tema di salario accessorio mantiene l'impianto del precedente CCRL 15.10.2018 (articolo 32), che, come noto, si era mosso secondo le seguenti direttrici:

- a) avere regole unitarie di costituzione dei fondi risorse decentrate che valgano per tutti gli enti del comparto;
- b) utilizzare le risorse del fondo per la remunerazione dei due istituti fondamentali e che propriamente attengono alla materia delle risorse per l'incentivazione della produttività: una quota di fondo stabile destinata a finanziare le progressioni, una quota di risorse definite in contratto variabili per finanziare la performance, prevedendo un sistema di costituzione del fondo basato sul numero dei dipendenti, stabilendo una quota pro capite per la parte "stabile" e una quota pro capite per la parte "variabile";
- c) prevedere che il salario aggiuntivo e le indennità siano imputate a bilancio, posto che le indennità in realtà non hanno nulla a che vedere con il ciclo della performance e pertanto non risulta corretto considerarle quale erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, quanto, invece, come modalità di organizzazione dei singoli servizi collegati alla necessità di garantire l'esercizio delle funzioni proprie degli enti improntate ai principi di efficienza e efficacia.

Ciò premesso, l'**articolo 45** aggiorna a decorrere dal 2023 alcuni aspetti della su richiamata disciplina.

Nel dettaglio, nulla è mutato quanto alla suddivisione del fondo in due aggregati, risorse "stabili" e risorse "variabili", destinati rispettivamente al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni orizzontali) e al finanziamento della produttività del personale.

Per quanto riguarda le **risorse stabili**, il comma 1 ne prevede il **consolidamento alla data del 31 dicembre 2018**. In tal modo sono assicurate le risorse economiche, calcolate ai sensi dell'articolo 32, commi 1 e 8, del CCRL 15.10.2018 sulla base del personale in servizio al 31.12.2016, necessarie per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attuate.

Inoltre, il comma 1 consolida altresì le risorse stabili di cui all'articolo 32, comma 3, lettera d), del CCRL 15.10.2018, derivanti dagli incrementi annuali delle quote delle retribuzioni individuali di anzianità, maturato economico in godimento e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di tredicesima. Tali disponibilità costituiscono, infatti, un'ulteriore fonte di finanziamento consolidata delle progressioni orizzontali.

Gli importi delle risorse stabili da aggiungere (o da ridurre) in caso di incremento dell'organico e di trasferimento di personale sono previsti dal comma 2, e sono i medesimi applicati sulla base del contratto 2018.

Per quanto riguarda le **risorse "variabili"**, destinate ad **incentivare la produttività**, il comma 3 prevede che le stesse sono determinate in funzione del **numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2020** e sono **quantificate in € 720,00 pro-capite**.

Si prevede che le progressioni economiche orizzontali siano attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, nei limiti decisi dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa; laddove non vengano interamente destinate a detta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno, contribuendo, dunque, al finanziamento delle produttività del personale.

Viene confermato l'incremento annuale delle risorse stabili con gli importi corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento e agli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale in servizio (compresa la quota di 13^a mensilità); detti importi confluiscono stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Le fonti di alimentazione delle risorse variabili del fondo, sono quelle già individuate dall'articolo 32, comma 3, lettere a), b) e c), del CCRL 15.10.2018, cui si aggiungono le risorse stabilite dalla contrattazione decentrata con riferimento alle somme derivanti dagli introiti ricevuti per effetto di invenzione industriale di cui all'art. 15.

Nel caso di variazioni in maniera stabile del proprio organico rispetto al personale in servizio al 31.12.2016, i commi 9 e 12 prevedono le corrispondenti riduzioni o incrementi delle risorse stabili variabili.

Come anticipato, è confermata l'imputazione a carico del bilancio dell'ente delle voci stipendiali diverse dalle risorse stabili e variabili, ivi compreso il lavoro straordinario, stabilendo che la quantificazione di tali somme, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigenti. **Non opera più pertanto il limite del 2016 previsto dall'articolo 32, comma 7, del CCRL 15.10.2018.**

È inoltre disapplicato il limite al lavoro straordinario imposto dall'articolo 17, comma 8, del CCRL 01.08.2002. Fermo restando che il ricorso allo straordinario deve essere comunque motivato da esigenze organizzative legate a situazioni di lavoro eccezionali e non prevedibili, permane comunque in capo agli enti l'obbligo del rispetto dei limiti massimi individuali per prestazioni straordinarie e delle disposizioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro contenute nel D.lgs. 66/2003. In particolare, si richiama quanto previsto dall'articolo 17, comma 10, del CCRL 01.08.2002, tutt'ora applicabile, che rideterminava il limite massimo per le prestazioni straordinarie in 180 ore.

Al fine di corrispondere gli **arretrati** relativi all'incremento delle risorse destinate alla produttività, **l'articolo 46** aggiorna l'importo delle risorse variabili stabilito dall'articolo 32 del CCRL 15.10.2018 per gli anni 2021 e 2022, fissandolo in **€ 680,00 per dipendente** e disponendo che le relative quote siano computate – quali risorse variabili "una tantum" relative ad arretrati – **nel fondo del 2023, da distribuire pertanto al personale in servizio nel 2023.**

Per tutto quanto non illustrato nel presente paragrafo, si rimanda ad un'ulteriore nota che verrà inviata a breve contenente:

- a) un file Excel ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate e della quantificazione delle altre risorse relative al salario accessorio;
- b) le istruzioni per la compilazione del file di cui al punto precedente;
- c) un vademecum sulla procedura della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

XV. Elemento di garanzia della retribuzione del dipendente in distacco sindacale

L'articolo 48 introduce un elemento di garanzia della retribuzione per il personale in distacco sindacale, corrispondente ad un importo pari all'80% dell'importo medio della retribuzione correlata alla produttività erogata ai dipendenti della struttura organizzativa di riferimento del distaccato medesimo. Tale emolumento, che potrà subire variazioni di anno in anno, è posto a carico delle risorse variabili del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Il Servizio sistema autonomie locali rimane a disposizione per qualsiasi richiesta di chiarimento, che potrà essere indirizzata a:

funzionepubblica.ud@regione.fvg.it

mara.fabro@regione.fvg.it

luca.demontis@regione.fvg.it

donatella.cocinelli@regione.fvg.it

monica.rizzi@regione.fvg.it

tel. 0432555934

tel. 0432555491

tel. 0432555060

tel. 0432555214

Distinti saluti.

La Direttrice del Servizio
Annamaria Pecile
(sottoscritto con firma digitale)

**Indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e
responsabilità multidisciplinare (art. 43 CCRL 19.07.2023)
ESEMPI DI VERIFICA DI REQUISITI PER LA SUA INTRODUZIONE**

Esempio 1

Comune con 1668 abitanti con personale in servizio alla data del 31/12/2023 di 6 unità:
2 dipendenti di cat. B;
2 dipendenti di cat. C (un dipendente ha assenze dal servizio per 45 giorni consecutivi);
2 dipendenti di cat. D (un dipendente si è dimesso il 30 giugno dell'anno in corso);
1 dipendente di cat. PLA.

Requisito n. abitanti comune: Sì No

Requisito n. personale in servizio: Sì No

Calcolo indennità spettanti:

2 dip. Cat. B x 600,00 = 1.200,00 +
1 dip. Cat. C x 1.200,00 + 1 dip. Cat. C x 1.200,00 – 150,00 = 2.250,00 +
1 dip. Cat. D x 1.440,00 + 1 dip. Cat. D 0,00 = 1.440,00 +
1 dip. Cat. PLA 0,00
Totale indennità liquidabile nel 2024 pari a € 4.890,00

**ALLEGATO
SOSTITUITO**
dalla nota prot. pec 464953
del 10.08.2023

Esempio 2

Comune con 1689 abitanti con personale in servizio alla data del 31/12/2023 di 8 unità:
2 dipendenti di cat. B;
3 dipendenti di cat. C;
2 dipendenti di cat. D (un dipendente assunto il 1 luglio dell'anno in corso);
1 dipendente di cat. PLA.

Requisito n. abitanti comune: Sì No

Requisito n. personale in servizio: Sì No

Calcolo indennità spettanti:

Non viene data applicazione all'istituto, in quanto il requisito del numero dei dipendenti va verificato il 31 dicembre dell'anno.

Esempio 3

Comune con 1432 abitanti con personale in servizio alla data del 31/12/2023 di 7 unità:
1 dipendenti di cat. B;
3 dipendenti di cat. C (un dipendente in congedo per maternità per 3 mesi nell'anno);
3 dipendenti di cat. D (un dipendente si è dimesso il 30 giugno dell'anno in corso);
1 dipendente di cat. PLA.

Requisito n. abitanti comune: Sì No

Requisito n. personale in servizio: Sì No

Calcolo indennità spettanti:

1 dip. Cat. B x 600,00 = 600,00 +
3 dip. Cat. C x 1.200,00 = 3.600,00 +
2 dip. Cat. D x 1.440,00 + 1 dip. Cat. D 0,00 = 2.880,00 +
1 dip. Cat. PLA 0,00
Totale indennità liquidabile nel 2024 pari a € 7.080,00