

COMUNE DI SAGRADO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019
PER IL COMUNE DI SAGRADO
SIGLATA IL 23 DICEMBRE 2019**

30

PREMESSO CHE

- Con determinazione n. 260/2019 del T.P.O. dell'Area Finanziaria è stato costituito il Fondo relativo alle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività e sono state determinate le risorse destinate alle voci stipendiali ex art. 32 comma 6 del CCRL 2016-2018, in merito alla quale è stato acquisito il parere dell'organo di revisione dell'Ente, in atti al prot. n. 5887 del 17 dicembre 2019;

A seguito della rituale convocazione prot. n. 5982 del 20/12/2019 alle componenti della delegazione trattante di parte sindacale del Comune di Sagrado il giorno 23 dicembre 2019;

A seguito della deliberazione della giunta comunale n. ¹⁵⁹ dd ^{28.12.2019} con la quale si approva la preintesa e si autorizza il Presidente alla stipula del contratto di lavoro aziendale;

il giorno 30.12.2019 tra:

la delegazione trattante di parte pubblica costituita dalla dott.ssa Ivana Bianchi, Segretario comunale

e

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da

RSU rappresentata da:

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP	rappresentata da Alessandro Crizman
UIL FP	rappresentata da //
CISAL	rappresentata da Sergio Cosma
CISL FPFVG	rappresentata da Massimo Bevilacqua

e **R.S.U. aziendali** Sig.ra Katia Davanzo

si conviene e stipula il contratto di lavoro che di seguito si riporta.

Il CCRL sottoscritto in data 15/10/2018 ha introdotto il concetto di "sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" sia per quanto concerne l'utilizzo a disposizione per il rinnovo contrattuale che per il riferimento al limite di spesa.

Lo stesso art. 32 comma 1 indica chiaramente che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016) "**viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 6 e seguenti della LR 37/2017.**"



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FP

CISAL

FP CGIL

[Handwritten signature]

L'unico riferimento al limite di spesa dell'Ente si riferisce alle varie indennità ora imputate a bilancio che non può essere superiore a quello **stanziato nell'anno 2016** con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% (art. 32, comma 7).

Per altro deve essere rilevato come la Corte dei Conti, in sede di certificazione del CCRL, (deliberazione 47/Plen/2018) ha reso certificazione positiva sulla preintesa di contratto, esprimendo, però, nel contempo, a fronte della preoccupazione di possibili applicazioni elusive dei limiti di finanza pubblica in materia, una serie di richiami ad un'interpretazione restrittiva dell'eccezionale previsione legislativa - legata al processo di riforma connesso all'abrogazione delle Province e alla costituzione delle UTI - che, di fatto, autorizzava significativi aumenti dell'accessorio oltre il limite del 2016.

La parte datoriale precisa quindi che, coerentemente con quanto sopra riportato, nella costituzione il Fondo si è tenuto conto delle note della Direzione centrale della funzione pubblica e semplificazione dd. 13.11.2018 n. prot. 8933, dd. 21.11.2018 n. prot. 9798 e dd. 29.11.2018 n. prot. 10383, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, come verificato dall'Organo di Revisione.

Ci si riserva comunque di modificare/integrare/variare lo stesso in presenza di successivi interventi normativi o contrattuali che consentano un tanto.

Un tanto premesso, e precisato che l'accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Sagrado, si concorda:

ART. 1

Si prende atto che il fondo ex art 32, commi 1-3 e le risorse di cui all'art. 32, commi 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 per **l'anno 2019** è definito a seguito dell'atto indicato nelle premesse del presente documento, parte integrante e sostanziale dello stesso, ammonta a:

FONDO 2019 Euro 28.589,00,- e tot. 30.352,32,-

comprensivo del fondo straordinario Euro 1.762,26,-

ART. 2

Le risorse così come riportate al precedente art. 1, sono ripartite come definito nella scheda allegata alla presente pre-intesa e della stessa parte integrante e sostanziale.

Per quanto riguarda le indennità previste dagli artt. 3, 4, 6, 26 e 32 comma 6 del CCRL 15.10.2018 si conviene quanto segue:

a) le indennità sono così individuate, facendo riferimento ai CC.RR.LL. vigenti:

1. Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018),
2. Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15.10.2018),
3. Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018),
4. Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018),

CISL FP

CISAL
F. P. G. G. G.

FPCGIL

RSU
M. G. G.

- 
5. Indennità forme associative (art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008),
 6. Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004),
 7. Indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc... (art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004);

b) le indennità sopra indicate sono cumulabili fra loro ove non specificamente disposto dai CCRRLL (es. art. 26, comma 3, lett. d) CCRL 15.10.2018);

c) i presupposti per l'erogazione e i valori delle indennità di turno e di reperibilità sono quelli indicati dalla contrattazione regionale;

d) l'indennità "condizioni di lavoro" remunerano lo svolgimento di attività:

1. disagiate,
2. esposte a rischi, pertanto, pericolose o dannose per la salute,
3. legate al maneggio di valori.

La misura dell'indennità per giornate di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate è definita così come segue:

- € . 1,10 per attività disagiate. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da:

- almeno due rientri giornalieri per più di due giorni alla settimana
- 5 rientri alla settimana - a fronte di orari di lavoro previsti nell'ordinarietà degli altri dipendenti - per scelte organizzative dell'Ente
- spostamento su più sedi di lavoro in diversi Comuni nella stessa giornata per almeno due giorni alla settimana
- per interventi a chiamata fuori orario di servizio € 29,00 die per ogni giorno di effettivo servizio.

€ . 1,20 per esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da:

- esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli anche per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico,
- utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (ad es. motoseghe, seghe circolari, trapani...),
- l'utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti...)

- € . 1,00 per maneggio valori. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da:

CISL FP

CISRA

FP COL

PSU



Priorelli
H. H. H.

- nomina formale di economo o agente contabile con connessa attività di rendicontazione.

Come previsto dall'art. 6, comma 4 del CCRL 15.10.2018 l'indennità "condizioni di lavoro" assorbe quella già prevista per indennità di rischio, di disagio e di maneggio valori. Le misure sopra indicate non sono inferiori a quelle previste dall'ente alla data di stipula del presente contratto come previsto dall'art. 6, comma 5 del CCRL 15.10.2018.

e) l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale remunerato svolgimento in via continuativa di attività di vigilanza in ambienti esterni. Si intende svolgimento in via continuativa la prestazione di almeno due ore a giornata per almeno 3 ore a giornata lavorativa. La misura dell'indennità per giornate di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate è definita così come segue:

- € 1,20.

f) l'indennità forme associative compete al personale degli enti che costituiscono uffici delle forme associative, 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. La misura dell'indennità è definita così come segue:

- € 40,00 mensili al personale che opera in Ufficio Unico,

g) l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett.e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004 è determinata in € 1.000,00 annue e va a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite, con atto formale del T.P.O. dell'area di competenza, al personale inquadrato nelle categorie B, C, PLA, D e PLB NON rientranti tra le ordinarie competenze della categoria di inquadramento. Si intendono tali quelle:

- responsabilità della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro

h) l'indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc... di cui all'art. 21, comma 2, lett.i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004, va a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo è definito in € 300 annui lordi. In caso di delega parziale o di sostituto Ufficiale d'anagrafe/stato civile l'importo è ridotto al 50%. Si specifica che costituisce atto necessario all'erogazione dell'indennità per gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico l'avvenuta formale costituzione dell'URP. Il mero servizio di front-office non dà titolo all'indennità. Per quanto riguarda lo svolgimento delle funzioni di Ufficiale Giudiziario del messo, le stesse devono essere regolarmente attribuite dal competente ufficio giudiziario.

ART. 3

CISL FP
J

CISAL
J

FP CGIL
R

RSU
Katy D...

Fatta salva l'erogazione delle somme spettanti in forza dell'inquadramento del personale (quali salario aggiuntivo, indennità ex IV^a q.f., progressioni orizzontali già acquisite), l'individuazione dei dipendenti aventi titolo alle indennità di cui al precedente art. 2 compete ai responsabili di servizio (o, in assenza per vacanza del posto, al Segretario Comunale), cui tali dipendenti sono assegnati, che ne definiscono la relativa misura applicando la disciplina dei CC.RR.LL. e quanto previsto dal presente contratto.

In particolare, per l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale la stessa è subordinata alle disposizioni periodiche (giornaliere, mensili...) dei Comandanti che individuano il personale che deve svolgere il servizio esterno e l'orario del servizio.

ART. 4

Per le procedure di attribuzione delle progressioni orizzontali sarà applicato il sistema di valutazione vigente nell'ente.

Per l'anno 2019 non si potrà procedere all'attribuzione di nuove progressioni economiche, in quanto il fondo non dispone di sufficienti risorse economiche nella parte stabile.

Le eventuali economie del Fondo di parte stabile confluiscono nella quota variabile destinata alla Produttività del 2019.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse variabili lo stesso avviene sulla base degli obiettivi assegnati annualmente dall'Amministrazione ed a seguito della applicazione del vigente sistema di misurazione della prestazione.

ART. 5

Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2019. Sino a tale data restano in vigore le indennità in essere nell'Amministrazione.

ART. 6

Il presente contratto ha durata annuale. E' prorogato automaticamente per quanto riguarda gli aspetti giuridici sino al 31.12.2021. Per quanto riguarda i valori economici delle indennità le stesse sono riconfermate sino a nuova contrattazione. Le parti tuttavia potranno nel periodo di vigenza rinegoziare di comune accordo gli istituti in esso previsti.

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

Ph
Phore


CISLEP
[Signature]

CISAL
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

RSU
[Signature]

SCHEDA all. 1)

ANNO 2019

DEFINIZIONE RISORSE

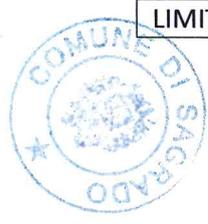
A) COSTITUZIONE FONDO	
1) RISORSE STABILI	Euro 16.589,76
2) RISORSE VARIABILI	Euro 12.000,00
STRAORDINARIO	Euro 1.762,56

DESTINAZIONE RISORSE

A) PROGRESSIONI GIÀ ACQUISITE	Euro 15.884,31
B) PROGRESSIONI DA ATTRIBUIRE	
C) PRODUTTIVITÀ	Euro 12.000,00
D) STRAORDINARI	Euro 1.762,56
LIMITE INDENNITÀ ACCESSORIE 2016	Euro 6.246,68

And

Yvonne



CISAL
[Signature]

CISL FP
[Signature]

TP CGIL
[Signature]

RSU
[Signature]