



COMUNE DI TAVAGNACCO

Provincia di Udine

AREA AFFARI GENERALI

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021

Comparto unico regionale e autonomie locali

STIPULATO AI SENSI DEL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE FRIULI
VENEZIA GIULIA DEL 15 ottobre 2018.

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2016-2018

Il giorno 28 dicembre 2021 alle ore 9:00 presso la sede del Comune di Tavagnacco, Piazza Indipendenza n. 1 – 33010 Feletto Umberto, tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
Segretario comunale dr. Stefano Soramel

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

C.I.S.L. – F.P.
C.G.I.L. – F. P.
U.I.L. – F.P. L.
SAPOL – FVG

le R.S.U. del personale dell'Amministrazione Comunale signori:

- ~~Simiz Giusti;~~
- Picco Stefano;
- Montineri Antonio;
- Tioni Mauro.

Premesso che:

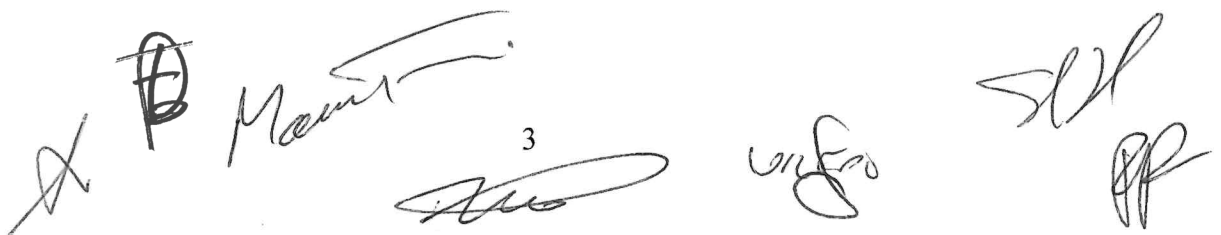
- con deliberazione della Giunta regionale n. 1710 del 14 settembre 2018 l'Amministrazione regionale ha autorizzato la sottoscrizione del contratto collettivo di comparto del personale non dirigente, triennio normativo ed economico 2016 – 2018 (CCRL 15.10.2018);
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 30 novembre 2021 sono stati confermati i criteri per le progressioni economiche orizzontali, nonché il piano di sviluppo per l'anno 2021;
- con determinazione del Segretario comunale n. 148 del 31 marzo 2021 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021;
- in data 26 aprile 2021 (n. 11228 di protocollo) è stato acquisito il parere dell'organo di revisione sul citato provvedimento di costituzione del Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021;
- con determinazione del Segretario comunale n. 539 del 28 settembre 2021 è stato rettificato l'importo della parte variabile Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021;
- in data 22 ottobre 2021 (n. 28741 di protocollo) è stato acquisito il parere dell'organo di revisione sul citato provvedimento di rettifica del Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021;
- il Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021 ammonta ad euro 168.106,81 (totale delle risorse riferite al trattamento accessorio);
- in forza ai nuovi obblighi di finanza pubblica gli enti locali devono assicurare la sostenibilità della spesa di personale, come disciplinato dall'art. 22 della legge regionale n. 18/2015, così come sostituito dall'art. 6 della legge regionale n. 20/2020 nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020;
- in data 9 dicembre 2021 è stata sottoscritta la preintesa relativa al contratto integrativo decentrato per l'anno 2021;
- sono state predisposte la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria ed inviate all'organo di revisione;
- è stato acquisito il parere dell'organo di revisione sulla contrattazione decentrata (n. 34918 di protocollo del 24.12.2021);

A. ~~B~~ *Man...* ² *Virg...* *S.M.* *P.F.*

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 185 del 24.12.2021 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;

tutto ciò premesso,

Le parti hanno sottoscritto l'allegato CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE (di seguito indicato per brevità CCDIT) riguardante il personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Tavagnacco per l'anno 2021.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large 'A', a circled 'B', a signature that appears to be 'Maurizio', a signature with the number '3' written above it, a signature that looks like 'unfao', and two more signatures on the right, one of which is 'SP'.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDIT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dell'Amministrazione Comunale di Tavagnacco.

Art. 2 – DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2021.
2. Il presente contratto ha validità per l'anno 2021 e le sue clausole trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2021.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale su richiesta delle parti con le procedure previste dal CCRL.
4. Per quanto non espressamente richiamato nella presente preintesa si rinvia ai contratti collettivi regionali di lavoro.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'.

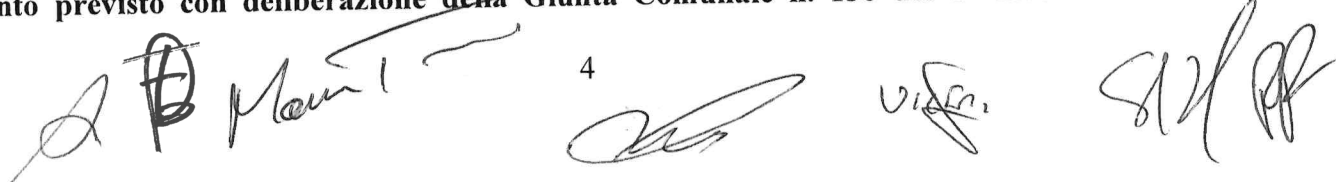
Art. 3 – DETERMINAZIONE DELLE RISORSE.

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, è destinato ad attuare le progressioni orizzontali all'interno delle categorie, nonché alla produttività.
2. Le eventuali economie del fondo per le risorse decentrate di natura stabile, confluiscono nella quota variabile destinata alla produttività 2021.
3. L'attribuzione delle progressioni orizzontali avviene sulla base del vigente regolamento per la progressione economica all'intero della categoria, come integrato e derogato con le direttive per le progressioni economiche orizzontali approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 1° dicembre 2020 e confermati con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 30 novembre 2021;
4. Alla produttività ed al miglioramento dei servizi è destinata la disponibilità residua del fondo, dopo che sono state finanziate le progressioni orizzontali. La produttività individuale è attribuita sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 19 dicembre 2012 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 877 del 30.12.2014.

Art. 4 – DESTINAZIONE E CRITERI DI RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE 2021.

1. Il totale delle risorse decentrate 2021 è pari ad € **168.106,81** calcolato ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018.

RISORSE STABILI euro 120.233,89 detratte le risorse per le progressioni orizzontali già assegnate pari (indicativamente) a € **60.500,00**, l'importo risultante dalla sottrazione, pari ad euro **59.733,89**, viene destinato a progressioni economiche orizzontali da attribuire in base al quanto previsto con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 1° dicembre 2020 e

 4

confermati con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 30 novembre 2021; l'eventuale parte residua viene destinata a produttività collettiva.

RISORSE VARIABILI euro 47.872,92.

Art. 5 – INDENNITA'.

1. Il limite di spesa dell'Ente riferito alle varie indennità ora imputate a bilancio non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, pari ad euro 34.893,63.
2. Le indennità sono così individuate, facendo riferimento ai CC.RR.LL. vigenti:
 - Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018);
 - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15.10.2018);
 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018);
 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018);
 - Indennità forme associative (art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008);
 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004);
 - Indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale (art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004);
3. I presupposti per l'erogazione e i valori delle indennità di turno e di reperibilità sono quelli indicati dalla contrattazione regionale;
4. L'indennità "condizioni di lavoro" remunera lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - legate al maneggio di valori.
5. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato dai CCRLL.
6. Ai sensi del comma 2, del presente articolo, le indennità vengono corrisposte secondo i seguenti criteri:

A)– INDENNITA' DI DISAGIO (art. 6, comma 1, lettera a) CCRL 15/10/2018)

Le parti concordano di individuare le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative:

- orario ordinario articolato con prestazioni di servizio mattutino e pomeridiano interrotte con pause prolungate dovute alla specifica mansione.

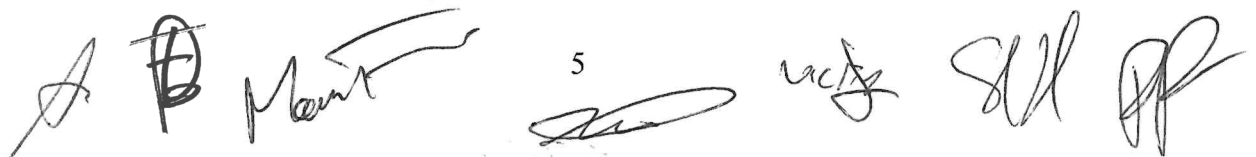
Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolare disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,50 giornalieri.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B)– INDENNITA' DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera b) CCRL 15/10/2018)

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore etc.;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', a circled 'B', a signature that looks like 'Mant', a small number '5' above a signature, and several other illegible signatures and initials.

- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- prestazioni di lavoro comportanti movimentazione manuale di pazienti, rischi correlati al rapporto interpersonale con gli utenti, potenziale fonte di disagio psicologico o stress a causa dell'attività lavorative a contatto con persone sofferenti;
- prestazioni lavorative per attività presso abitazioni private comportanti contatto diretto con persone, potenziale fonte di rapporti conflittuali con gli utenti e disagio;
- messi notificatori per l'attività di notificazione di atti tributari e amministrativi che comportano responsabilità patrimoniale.

L'indennità è determinata in € 1,50 giornaliera per le giornate nelle quali i dipendenti afferenti al Servizio Manutentivo e Messi Notificatori sono effettivamente adibiti ai servizi sopra indicati.

C)– MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) CCRL 15/10/2018)

All'economo ed ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- Economo comunale euro 2,00 giornalieri;
- Maneggio valori euro 1,00 giornalieri;

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio. L'erogazione della presente indennità è subordinata all'atto di nomina.

D)- INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01/08/2002 come aggiunto da art. 30, comma 2 del CCRL 26/11/2004)

Al personale di categoria B, C, D alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale, responsabile rete informatica, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00.

L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti.

E) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 2 lettera e) del CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26/11/2004)

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

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
B	Tecnica	Coordinatore squadra operai	€ 2.000,00
*	Tutte le aree	Vice responsabile di Posizione Organizzativa	€ 1.300,00

*Si precisa che l'indennità per specifiche responsabilità è attribuita ai vice responsabili di posizione organizzativa, a prescindere dalla qualifica individuale di inquadramento.

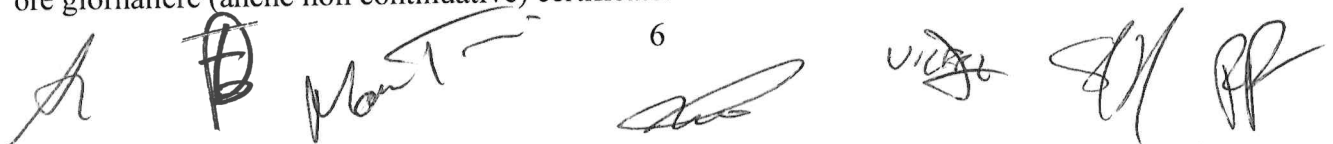
Per l'attribuzione delle indennità di cui sopra è necessario un formale atto di nomina.

L'importo di euro 1.300,00 è subordinato al rispetto dei limiti complessivi di spesa per le indennità. In caso di superamento del limite di spesa, l'indennità sarà rideterminata in modo proporzionale ai fini del rispetto dei limiti, fermo restando che non potrà essere inferiore ad euro 1.000,00.

F) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 26 del CCRL 15/10/2018)

Al personale di Polizia Locale che non risulta incaricato di posizione organizzative e che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività, per un importo pari ad € 1,50.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si intende per servizio esterno quello pari a minime tre ore giornaliera (anche non continuative) certificate.

 6

L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Comandante dei Vigili Urbani.

Art. 6 – DISPOSIZIONI FINALI.

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDIT, si fa riferimento al vigente CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti CCDI, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto decentrato conservano la propria efficacia.
3. Copia del presente CCDIT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale) verrà pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Segretario comunale dr. Stefano Soramel



C.I.S.L. – F.P.
C.G.I.L. – F. P.
U.I.L. – F.P. L.
SAPOL – FVG



RSU

- ~~Simiz Giusi;~~

- Picco Stefano;

- Montineri Antonio;

- Tioni Mauro.



NOTA A VERBALE.

L'importo di euro 586,00 utilizzato per la determinazione della parte variabile del Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021 è considerato dalle Organizzazioni Sindacali di natura provvisoria, in attesa della definizione di un nuovo CCRL.

