

COMUNE DI TURRIACO

ACCORDO

CCDIA 2019 - 2021

UTILIZZO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 32 DEL CCRL 2016 – 2018

ANNO 2019

CISCEP

FR CGIL

-1-

Il giorno <u>20</u> del mese di *dicembre* dell'anno *duemiladiciannove* ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte pubblica

dott.ssa Vlasta Jarc, Vice Segretario comunale

e le rappresentanze sindacali del personale del comparto

Organizzazioni Sindacali

Alessandro Crizman rappresentante terr. FP CGIL Massimo Bevilacqua rappresentante terr. FP CISL

Rappresentanza Sindacale Unitaria Susanna Colovatti

Al termine del confronto le parti hanno raggiunto un'intesa preliminare su quanto segue.

PREMESSE

Visto il CCRL triennio normativo ed economico 2016-2018 sottoscritto il 15/10/2018 con il quale è stata sostanzialmente modificata rispetto ai precedenti contratti la disciplina in materia di Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto (Titolo VI art. 32 e 33) ed è stata inoltre novata quella in tema di relazioni sindacali (Titolo VII artt. 34-42);

Considerato che la Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione con nota n. 9798/P del 21/11/2018, successivamente integrata con nota n. 10383/P del 29/11/2018 ha invitato gli Enti ad avviare la contrattazione decentrata prudenzialmente osservando, per il momento, "il limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017." Con successive note del 31/1/19 n. 3675/P, del 15/2/2019 n. 5534/P, e del 14/3/2019 n. 7924/P la medesima Direzione Centrale ha raccomandato prudenza nell'adozione degli atti, rinviando ad una successiva circolare l'invio di puntuali indicazioni sulla reale e definitiva applicazione delle norme contrattuali contenute nel testo sottoscritto il 15/10/2018;

Vista la deliberazione giuntale n. 132 del 16.12.2019 avente ad oggetto "Direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa." Disponendo, prudenzialmente, in adesione alla nota della Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione n. 9798/P del 21/11/2018, di dare attuazione alla normativa contrattuale in sede di contrattazione decentrata, osservando il limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017.

Considerato che la Sezione di controllo della Regione Friuli Venezia Giulia con deliberazione FVG/23/2019 del 14 ottobre 2019 esprime motivato avviso sull'eseguibilità del CCRL 15/10/2018 nel contesto dei vincoli di finanza pubblica, nel rinnovato quadro di sostanziale abbandono della riforma delle UTI. In particolare la Corte ravvisa la non automatica traslazione della certificazione positiva resa con deliberazione della Sezione Plenaria 47/SezP1/2018 alla situazione successiva in cui ritiene siano venuti a mancare i presupposti che ne hanno costituito il fondamento.

Vista la determinazione 878 del 5.12.2019 con la quale è stato costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto di cui all'art. 32, c 12 determinate le risorse per le altre voci di salario accessorio, ex art. 32, c 6 del CCRL 2016 – 2018;

Richiamato il parere dell'organo di revisione che certifica, ai sensi dell'art. 32, c 12, gli adempimenti di cui ai commi 1-10 dell'art. 32 del CCRL 2016-2018;

Preso atto che il Fondo per l'anno 2019 costituito secondo i criteri dell'art. 32, CCRL 2016 – 2018 risulta così determinato:

- RISORSE STABILI: per l'anno 2019 il Fondo delle risorse stabili presenta un totale di € 20.474,25 comprensivo di € 19.552,29 di risorse destinate per progressioni già attribuite, determinando una differenza pari a € 921,96quale somma a disposizione per eventuali ulteriori progressioni orizzontali;

Qualora l'importo residuo non venga utilizzato per le progressioni viene ad aggiungersi alla parte variabile per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

- RISORSE VARIABILI: per l'anno 2019 il Fondo delle risorse variabili presenta un totale di € 14.740,00;

Tenuto conto che l'ammontare complessivo delle risorse da destinare al salario accessorio a livello di ente determinate secondo determinate secondo i criteri dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 superano il limite del salario accessorio "tetto 2016" (€ 37.016,36), le stesse sono state ridotte per la somma di € 13.454,04, andando così ad accantonare tali risorse sino a nuove direttive da parte della Regione, dando atto che le risorse attualmente disponibili ammontano ad € 1.285,96.

L'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base degli obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati e/o di mantenimento di quelli esistenti.

Riscontrato che quanto disciplinato nel presente contratto rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016-2018 ed è inteso quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili.

Le parti danno atto della quantificazione delle risorse decentrate relative all'anno 2019, come da *allegati 1) CCDIA 2019 – 2021, 2) – determinazione n. 877 del 5.12.2019 e allegate tabelle* alla presente preintesa.

Le rappresentanze sindacali dichiarano di aver assunto a conoscenza le sopra riportate disposizioni preliminari della delegazione di parte pubblica.

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sul testo di seguito riportato:

ART. 1

1. Le parti convengono di approvare il CCDIA parte normativa ed economica 2019 – 2021, allegata al presente atto e si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente accordo se non attraverso le procedure previste al CCRL 2016 – 2018 e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 2 **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDIA si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2016 e CCRL 15/10/2018, al CCDIA parte normativa ed economica 2019 – 2021.

Art. 3 Campo di applicazione

CISUEL

FP CG/L -3P

Westerface

- 1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato presso altro Ente.
- 2. 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. 4 Decorrenza e durata

- 1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1º gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.
- 2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio secondo le modalità previste.
- 3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili con esso sono immediatamente disapplicate e qualora non necessitino di negoziazione sostituite dalle nuove disposizioni.
- 4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

Art. 5 Quantificazione delle risorse decentrate

- 1. Il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 è costituito in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 15/10/2018.
- 2. La quantificazione è quella risultante dalla determinazione n. 878 del 5.12.2019 allegata al presente atto con le relative tabelle 1 e 2.
- 3. Le risorse stabili (art. 32, c 1) sono pari ad € 20.474,25.
- 4. Le risorse variabili (art. 32, c.1) sono pari ad € 14.470,00.
- 5. Secondo le risultanze contabili, la spesa complessiva per salario accessorio dell'anno 2019 pari ad € 50.470,40 supera, a livello di ente, per € 13.454,04 il tetto di spesa salario accessorio 2016, ex art 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 che ammonta ad € 37.016,36. La somma esatta dovrà essere ridefinita a consuntivo. La somma immediatamente liquidabile ammonta ad € 1.285,96 essendo il restante importo di € 13.454,04 liquidabile solo a seguito a seguito della verifica del rispetto delle prescrizioni in ordine all'utilizzo di dette risorse formulate dalla Sezione di controllo della Corte dei conti Friuli Venezia Giulia con deliberazione n. 47-Sez. Pl/2018 in sede di certificazione positiva del Contratto collettivo di comparto personale non dirigente triennio 2016-2018.
- 6. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità (art. 32, c 6 del CCRL) non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 pari a € 4.676,84, con facoltà, nel rispetto dei limiti del trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%. Per l'anno 2019, le risorse per tali indennità (ex a fondo) sono quantificate in € 4.676,84, e danno copertura alle indennità contrattate nel CCDIA 2019 2021.
- 7. A consuntivo verranno rilevate eventuali economie sulle voci di indennità che costituiranno economie di bilancio. Per il medesimo importo verranno ridotte le somme accantonate di cui al comma 5.

Art. 6 Utilizzo delle risorse stabili

- 1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 commi 1, 2 e 3 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
- 2. Per l'anno 2019, il fondo delle risorse stabili presenta un totale di € 20.474,25 e vengono

CISLFP

RSU

FR CGIL

A

utilizzate per € 19.552,29 per la copertura progressioni già attribuite, determinando una disponibilità di € 921,96.

3. Nell'anno corrente non è possibile dare corso alle progressioni, poiché l'onere sulle risorse stabili per le progressioni già assegnate non è sostenibile nel 2020.

Art. 7 Utilizzo delle risorse variabili

- 1. Le risorse variabili di cui all'art. 32 commi 1, 2 e 3 del CCRL 15/10/2018 sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 2. Per l'anno 2019 il fondo delle risorse variabili presenta una capienza di € 14.740,00.
- 3. Le risorse variabili immediatamente liquidabili sono pari a € 1.285,96, da integrare a seguito della rilevazione di eventuali economie su altre voci di salario accessorio e con le risorse non attribuite.
- 4. L'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base di obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati.

Art. 8 Indennità

- 1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 32 comma 6 del CCRL 2016-2018, non può essere superiore ai limiti indicati al comma 7 dello stesso articolo.
- 2. Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità per l'anno 2019 sono pari ad € 4.676,84.
- 3. Gli importi delle singole indennità sono definiti nell'art. 20 del CCDIA 2019 2021.
- 4. Eventuali minori spese rilevate a consuntivo sulle voci di indennità costituiscono economie di bilancio senza vincolo di destinazione.
- 5. Le somme accantonate prudenzialmente per il rispetto a livello di ente del tetto di spesa per il salario accessorio, verranno ridotte per l'importo delle economie di cui al comma 3 incrementando conseguentemente le risorse variabili destinate alla remunerazione della produttività immediatamente liquidabili.

Art. 9 Ripartizione delle risorse per la remunerazione della produttività

- 1. Le risorse destinate alla produttività collettiva come definite dall'art. 7 del presente contratto verranno ripartite tra tutte i servizi secondo le modalità indicate all'art. 16 del CCDIA.
- 2. La ripartizione della produttività tra il personale appartenente a ciascun servizio dovrà essere effettuata sulla base della valutazione delle prestazioni, ai sensi del vigente sistema di valutazione.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10 Disapplicazioni

1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del d.lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni

CISLES PO

- FO CON

A

regolamentari, per le parti in contrasto con il presente contratto.

Art. 11 Norma finale

- 1. Qualora alle singole Amministrazioni siano attribuiti, nell'ambito delle disponibilità del Comparto Unico Regionale, ulteriori spazi di salario accessorio, le medesime risorse saranno utilizzate come previsto dal presente contratto decentrato integrativo.
- 2. 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.
- 3. Quanto disposto con la presente deliberazione viene mantenuto anche nel caso di superamento della forma obbligatoria di conferimento delle funzioni di gestione del personale in UTI per gli Enti citati in premessa, per effetto della legge regionale di modifica della LR 26/2014 in fase di formazione, salvo espressa diversa decisione da parte dei singoli Enti.
- 4. Il presente CCDI è trasmesso a cura e spese dell'Ente ad ogni dipendente, con le modalità in uso.

Majleforc

Allegata la dichiarazione a verbale delle OOSS FP CGIL CISL FP

La delegazione trattante di parte pubblica

dott.ssa Vlasta Jarc, Vice Segretario comunale

e le rappresentanze sindacali del personale del comparto

Organizzazioni Sindacali

Alessandro Crizman rappresentante terr. FP CGIL

Massimo Bevilacqua rappresentante terr. FP CISL

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Susanna Colovatti

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le scriventi 00.SS., ricordato che:

la Corte dei Conti pur con delle prescrizioni ha sancito la piena copertura finanziaria del rinnovo contrattuale CCRL 15/10/2018 (progressioni orizzontali, produttività e tutti gli altri istituti, indennità

comprese);

il limite dell'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) cui il CCRL 15/10/2018 fa riferimento "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" e NON di Ente

le risorse stabili sono quindi calcolate a livello di sistema integrato senza incremento alcuno rispetto a quelle complessivamente in essere;

le risorse variabili sono state considerate nel loro insieme a livello di sistema di Comparto unico e <u>NON concorrono al limite di spesa di cui</u> al D.Lgs. n. 75/2017, essendo costituite dalle somme già disponibili nell'anno 2016, alle quali è stato aggiunto fino a tutto il 2020 un importo derivante da una parte dei risparmi della soppressione delle Province:

la spesa delle varie indennità è stata calcolata a livello di ogni singolo Ente può liberamente disporre delle somme stanziate entro il limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 (stanziamento anno 2016), con facoltà di incrementare detto importo fino al 25%. L'incremento fino al 25% trova copertura a livello di sistema di Comparto unico con quota parte dei risparmi derivanti dalla soppressione delle Province, e

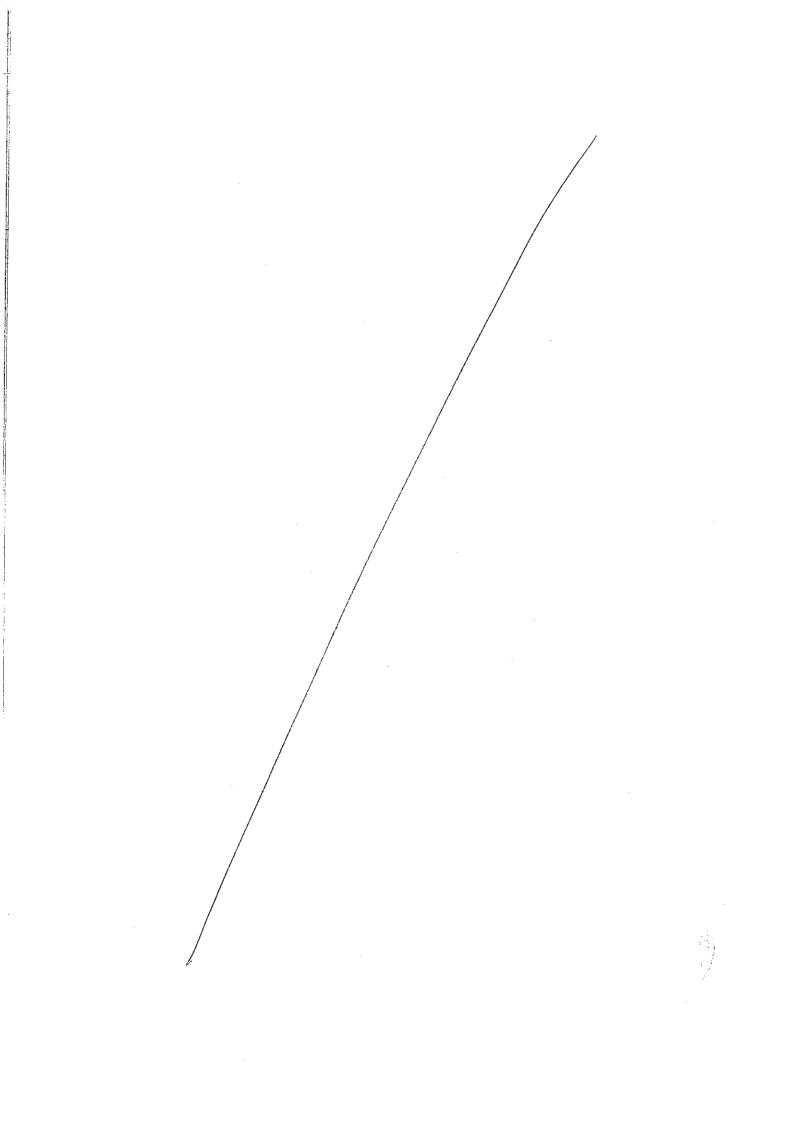
NON è soggetto al predetto limite di cui al D.LGS. n. 75/2017;

Le amministrazioni sono tenute agli adempimenti correlati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 37 della legge regionale 18/2016 e quindi dovevano concludere la contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale entro il mese di maggio trasmettendo all'Ufficio unico, con le modalità ed entro il termine fissati dall'articolo 37 della legge regionale n.18/2016, la documentazione e le certificazioni ivi previste.

per non creare ulteriori disagi e ritardi nell'applicazione del contratto decentrato

Sottoscrivono il presente accordo con l'avvertenza:

<u> 1) la riduzione del Fondo - unilateralmente adottata</u> dall'Amministrazione senza alcuna plausibile e valida giustificazione viene considerata violazione contrattuale con le relative conseguenze nei confronti dei soggetti responsabili 2) la unilaterale riduzione del Fondo non comporta in alcun modo rinuncia da parte dei lavoratori alla riscossione e alla ripartizione delle somme che l'art. 32 del CCRL 15/10/2018 mette a disposizione per la contrattazione decentrata.





COMUNE DI TURRIACO

ACCORDO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018

20.12.2019

CISLEP

FP COIL

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo, contrattuale e finalità

- 1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2016-2018.
- 2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.
- 3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
 - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

Art. 2 Campo di applicazione

- 1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- 2. 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.
- 3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

Art. 3 Durata

- 1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019 salvo diverse decorrenze espressamente indicate nell'articolato.
- 2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione o verifiche periodiche alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
- 3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
- 4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
- 5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e qualora non necessitino di negoziazione sostituite dalle nuove disposizioni.
- 6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

Art. 4 Servizi pubblici essenziali

- 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.
- 2. Il responsabile di ogni servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che

CISCEP

Soll Soll

FR CGIL

A

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 all'ufficio servizio personale - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati. L'ufficio personale invierà i nominativi 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.

- 3. 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.
- 4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
- 5. 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	Raccoglimento denunce di nascita e di morte
ELETTORALE	1	Attività prescritte in relazione alle cadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
POLIZIA LOCALE	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
SERVIZI CIMITERIALI	1	Servizi cimiteriali limitatamente procedure urgenti (es. autorizzazione al trasporto salma)
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

RELAZIONI SINDACALI

Art.5 Relazioni sindacali FP COUL

4

R.

CISLFP

- 1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
- 2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei sequenti modelli relazionali:
- a) partecipazione;
- b) contrattazione collettiva decentrata integrativa.
- 3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola in:
- a) informazione preventiva;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.
- 4. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro, che potranno anche essere trasmessi a mezzo posta elettronica, eventualmente comunicata dal personale stesso.
- 5. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal CCRL vigente.

Art. 6 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

- 1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
- 2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa ai quali va inviata la corrispondenza relativa a incontri, informative, ecc. sono:
- a) la RSU:
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCRL (CGIL FP CISL FP UIL FPL UGL AUTONOMIE CISAL ENTI LOCALI FVG).
- 3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo politico secondo i rispettivi ordinamenti.
- 4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
- a) la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) <u>i criter</u>i per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) <u>i criteri</u> generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- e) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- f) l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- g) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- h) <u>il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 1/8/2002;</u>
-) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 66/2003;
-) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

COSCED

FP GIL &

HY V

- k) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo:
- i) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

Art. 7 Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo

- 1. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo avviene per la delegazione di parte pubblica con la firma apposta dal Presidente, mentre per la parte sindacale firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.
- 2. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla <u>relazione tecnico-finanziaria</u> e <u>dalla relazione illustrativa</u>, è trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o revisore unico o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente), entro 5 giorni dalla stipulazione.
- 3. L'Organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo Politico dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- 4. In caso di parere negativo dell'Organo di controllo il Presidente convoca entro il termine di 5 giorni dalla ricezione del rilievo la delegazione trattante al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
- 5. Il testo della eventuale nuova Ipotesi contrattuale dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.
- 6. Tutta la procedura deve comunque concludersi entro 25 giorni, salvo nel caso di rilievi da parte dell'Organo di controllo il cui termine è fissato in 45 giorni.
- 7. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio unico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 8 Clausole di raffreddamento

- 1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
- 2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
- 3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.9 Interpretazione autentica

- 1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
- 2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
- 3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli

5- FP COLL

CISLED

elementi di diritto sui quali si basa. L'iniziativa può anche essere da una delle parti interessata.

- 4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
- 5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 10 Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

- 1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
- 2 Provvede altresì a determinare il fondo da destinare, per l'anno in corso, alla remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).
- 3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU.

Art. 11 Quantificazione delle risorse decentrate

- 1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.
- 2. La quantificazione avviene utilizzando le schede predisposte dalla Regione FVG.
- 3. Le risorse di cui al comma 2 che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.
- 4. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 31, comma 1, CCRL 2016-2018.

Art. 12 Utilizzo delle risorse stabili e variabili

- 1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
- 2. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo di cui all'art. 32, comma 1 del CCRL 15/12/2018, ed entro i limiti del medesimo.
- 3. Le somme che residuano dal finanziamento delle progressioni orizzontali sono

CISLE

R8V Le

-6- FP CGILA

A

destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma.

4. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13 Trattamenti economici accessori

- 1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
 - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
 - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;
 - c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.
- 2. Le risorse di cui al comma 1 lettere a) e b) sono incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

Art. 14 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

Art. 15 Salario accessorio del personale a tempo determinato

- 1. Il personale, assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.
- 2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate, come previsto dal CCRL.

ART 16 Ripartizione delle risorse destinate alla produttività collettiva

- 1. Le risorse destinate alla produttività collettiva di cui all'art. 16, comma 1, lett. b) del presente contratto, sono ripartite tra tutti i servizi, secondo la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al personale assegnato a ciascun servizio.
- 2. Detta ripartizione è effettuata sulla base del personale effettivamente in servizio, con contratto a tempo indeterminato e determinato, quest'ultimo di durata pari o superiore a 6 mesi e per il periodo effettivamente lavorato (su base mensile la mensilità è riconosciuta per servizio prestato per almeno la metà + 1 giorni lavorativi), ciascuno con proprio indice tempo pieno o part time, escludendo eventuale personale in comando o distacco.

Art. 17
Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

CISLED

- TO COLL

Ar

- 1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati, se spettanti, per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dal vigente CCRL;
- b) i compensi ISTAT;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
- e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.

Art. 18 Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

- 1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:
- a) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- b) a consuntivo in tempi certi e definiti.
- 2. Le parti convengono sulla necessità di rivedere i regolamenti per l'attribuzione delle progressioni orizzontali e della misurazione e valutazione delle prestazioni al fine di renderli corrispondenti con le nuove disposizioni. L'esame e l'adozione dei regolamenti dovranno concludersi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 19 Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal livello regionale.

<u>Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004, art. 24 ccrl 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)</u>

- a1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie.
- a2. L'individuazione del valore dell'indennità viene determinato dai titolari delle posizioni organizzative, sulla base di una griglia che tenga conto delle oggettive responsabilità attribuite.
- a3. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
- a4. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.
- a5. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.
- a6. Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali.

A MEN D

J-8-

Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i (aggiunto con il ccrl 2004) ccrl 01.08.2002, art. 30 ccrl 26.11.2004)

- b1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.
- b2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:
- archivista informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. Qualora la responsabilità si concretizza nell'assunzione di decisioni trova applicazione l'indennità di cui alla lettera A) del presente articolo.
- b3. Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.
- b4. Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili.

Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

c1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera.

c1a) Disagio

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- 1. orario spezzato con più di un rientro giornaliero (non coincidente con la pausa pranzo) disposto con provvedimento dell'organo competente;
- 2. disponibilità alla chiamata nella giornata del sabato per attività cimiteriali
- 3. altre eventuali situazioni al cui verificarsi si demanda la disciplina alla contrattazione decentrata;

L'indennità viene quantificata in € 1,54 giornaliere.

c1b) Rischio

Per attività esposte al rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, si intendono tutte quelle che presentano in modo **continuativo**, quindi non occasionale o sporadico, e diretto, vale a dire immediatamente riferibili al rischio, caratteristiche tali da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.

Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- utilizzo in via continuativa di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta e continuativa al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche;
- conduzione cucina;
- impiego antiparassitari;
- prestazioni che comportano esposizione o contatto diretto con liquidi biologici;
- attività con rischio di caduta (scale, trabatelli, ponteggi, piattaforme);

CISLEP

FP COIL &

A

Attività di manutenzione impianti.

L'individuazione del personale esposto ai rischi sopra elencati è a cura del responsabile del servizio, ove risulta incardinato il personale dipendente, in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipendente dal profilo. La corresponsione dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio. L'importo non compete ai responsabili di servizio, né è dovuta al personale di polizia locale.

L'indennità viene quantificata in € 1,54 giornaliere. L'esposizione a più rischi nella medesima giornata non determina un aumento dell'indennità.

Sarà corrisposta semestralmente al personale individuato.

c1c) Maneggio valori

Al personale, con esclusione dei responsabili di servizio, nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa o altri valori, compete una indennità e precisamente € 1,54 :

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

c2. Le indennità sono cumulabili tra loro.

<u>D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2016-</u>2018)

- d1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza, compete una indennità giornaliera di € 1,54.
- d2. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

E) Reperibilità (art.4 ccrl 2016-2018)

- e1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno. In caso di frazionamento, non inferiore a quattro ore, compete per la pari durata una indennità oraria maggiorata del 10%.
- e2. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore ciascuno.
- e3. Al lavoratore che, durante il periodo di reperibilità renda un'effettiva prestazione lavorativa non compente l'indennità di reperibilità e spetta il solo compenso per lavoro straordinario.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 20 Qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, l'amministrazione può promuovere iniziative di coinvolgimento di tutto il personale o del singolo servizio.

CISUAP

ASP)

ORARIO

For conf

Art. 21 Orario di lavoro

- 1. L'orario di lavoro deve conciliarsi con l'orario di servizio e con l'orario di apertura al pubblico come di seguito definiti:
- a) per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
- b) Per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce fascia oraria, ovvero le fasce orarie di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
- c) Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
- d) Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro. Esso va computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste.
- 2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni o sei giorni lavorativi.
- 3. Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, possono pertanto essere adottate le sottoindicate tipologie di orario:
- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, con recupero dell'eventuale debito/credito orario nell'arco della giornata, della settimana, del mese o periodo superiore secondo le tipologie di flessibilità adottate.
- b) turnazioni: consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 3 CCRL 15/10/2018;
- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali purchè nel lasso di tempo individuato la media oraria corrisponda alle 36 ore settimanali.
- 4. E' comunque possibile, se compatibile con l'esigenza del servizio, la contemporanea utilizzazione delle tipologie di cui al comma 2.
- 5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
- 6. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.
- 7. Le articolazioni dell'orario di lavoro, incluse le fasce di flessibilità, sono determinate dall'A.C.,nel rispetto delle relazioni sindacali richieste dal CCRL, con disciplinare da adottare entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI.

Art. 22 Orario di lavoro flessibile

- 1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene confermato l'orario flessibile giornaliero che consiste nelle esistenti fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.
- 2. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.
- 3. L'istituto della flessibilità non incide sul saldo mensile dell'orario di lavoro e, pertanto, il debito/credito orario va compensato entro il mese successivo.

CISLEP

Art. 23
Orario di lavoro straordinario

FI Corp

4

- 1. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede, in accordo con i responsabili dei servizi, alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni servizio.
- 2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
- 3. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
- 4. E' confermato il limite massimo individuale annuale di 180 ore di lavoro straordinario.
- 5.La disciplina relativa alla prestazione di lavoro straordinario sarà determinata dall'A.C.,nel rispetto delle relazioni sindacali richieste dal CCRL entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI.

Art. 24 Banca delle ore

- 1. 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 ogni singolo lavoratore, nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, per un massimo, in via sperimentale di 12 ore di lavoro straordinario prestato, non inferiore ai 30 minuti.
- 2. La disciplina relativa alla banca delle ore sarà determinata dall'A.C.,nel rispetto delle relazioni sindacali richieste dal CCRL entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI.
- 3. Il presente articolo entra in vigore il 1° marzo 2020.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 25 Destinatari e processi della formazione

- 1. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
- 2. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
- 3. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 4. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
- 5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.
- 6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
- 7. L'amministrazione cura, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo.
- 8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando con le risorse di bilancio disponibili entro i limiti di spesa eventualmente vigenti.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

CUSCEP

- 12 -

Art. 26 Livelli di efficienza e produttività dei servizi

- 1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - a) i titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
 - b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
 - d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
 - e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.
- 2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

Art. 27 Erogazione premio di produttività

- l compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono erogati, possibilmente entro il mese di GIUGNO dell'anno solare successivo a quello di riferimento;
- 2. La liquidazione della retribuzione di risultato a favore del Segretario Comunale, dei titolari di Posizione organizzativa, non può precedere cronologicamente la liquidazione dei compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance:

Art. 28 Risultato organizzativo e procedure conciliative

3. L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di valutazione adottato dall'amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti, con l'attivazione delle procedure conciliative previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente a cui si rinvia.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 29 Servizi in gestione esterna

1. Qualora l'Ente si avvalga di prestazioni esterne parziali o totali per l'erogazione dei servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: manutenzione del verde, assistenza, cucina, ecc.), nella predisposizione del bando di gara inserisce clausole di salvaguardia occupazionale del personale già impiegato nel servizio affidato a terzi nonché l'obbligo di applicazione al personale impiegato delle nome contrattuali di riferimento e nel rispetto della normativa vigente.

CISC FI

W/ -1

FP C61L 8

Art. 30 Progressione economica all'interno della categoria

- 1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto della relativa disciplina adottata dall'ente a cui si rinvia.
- 2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento nonché degli ulteriori requisiti indicati nella relativa disciplina adottata dall'ente a cui si rinvia.
- 3. La disciplina relativa alle progressioni economiche di cui al presente articolo sarà determinata dall'A.C.,nel rispetto delle relazioni sindacali richieste dal CCRL entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI.

Art. 31 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente potrà fornire adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in forma associata, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 32 Tempo di viaggio

1. Qualora ai fini dell'espletamento delle prestazioni lavorative sia necessario utilizzare un mezzo di trasporto, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa per tutto il personale dipendente.

Art. 33 Mensa di servizio

- 1. L'Amministrazione, in alternativa alla mensa di servizio, dà la possibilità ai dipendenti di usufruire del pasto negli attuali servizi convenzionati per un valore di € 10,00 con 2/3 a carico dell'Ente e 1/3 a carico del dipendente.
- 2. I dipendenti hanno titolo ad usufruire di tale prestazione per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni dal comma 2 dell'art. 67 CCRL 01/08/2002 integrato dall'art. 17 CCRL 06/05/2008.

Art. 34 Ferie

 Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinchè non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

CISUTI

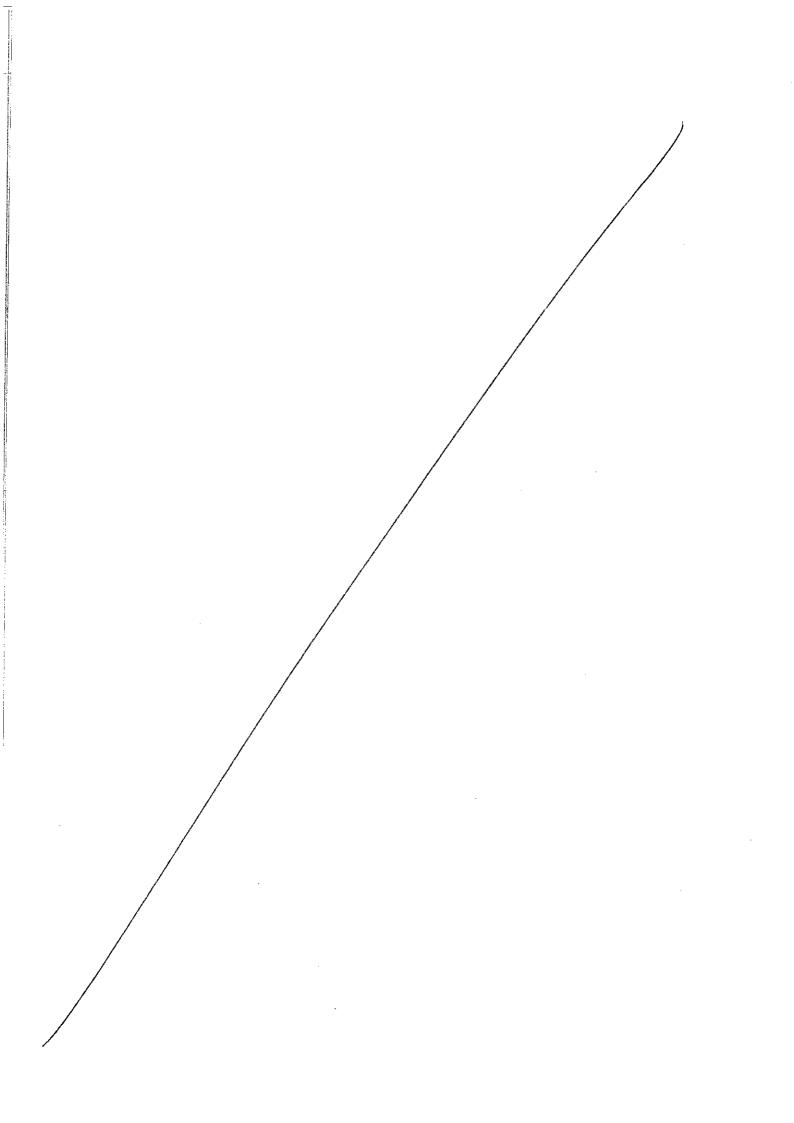
DISPOSIZIONI FINALI

AFR CGIL A

Art. 35

Norma finale

- 1. Il presente CCDIA abroga e sostituisce i previgenti CCDIA, per le parti in contrasto con il presente contratto.
- 2. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.
- 3. Copia del presente CCDIA è distribuito a cura dell'Ente ad ogni dipendente.
- 4. Le parti concordano di procedere alla stesura di appositi regolamenti al fine di adeguare e disciplinare gli istituti contrattuali del Sistema di Valutazione, delle Progressioni Economiche Orizzontali (P.E.O) e dei compensi aggiuntivi al personale derivanti da norme di legge.



alleasto 2)



COMUNE DI TURRIACO Provincia di Gorizia

Servizio finanziario

DETERMINAZIONE N. 878 Del 05/12/2019

OGGETTO: Fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali anno 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTO l'art. 32 che norma la costituzione e disciplina il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa che dispone:

- a decorrere dal 01.01.2018 in ciascun Ente è costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie;

- il totale annuale delle risorse è determinato in funzione al numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31.12.2016 ed è quantificato secondo i valori previsti per ciascuna categoria alla tabella di cui all'art. 32, comma 1:

Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente – risorse stabili	Importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili
A	€ 917,00	€ 1.000,00
В	€ 1.016,00	€ 1.000,00
C	€ 1.177,00	€ 1.000,00
D	€ 2.271,00	€ 1.000,00
PLS	€ 1.012,00	€ 1.000,00
PLA	€ 1.124,00	€ 1.000,00
PLB	€ 1.944,00	€ 1.000,00
PLC	€ 2.235,00	€ 1.000,00

- l'ammontare delle risorse stabili è destinato al finanziamento delle progressioni economiche mentre quello delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale; nel caso in cui le risorse stabili non vengano interamente destinate al finanziamento delle progressioni economiche, la parte residua potrà incrementare le risorse variabili del medesimo anno (comma 2) mentre qualora in sede di prima applicazione gli oneri per le progressioni economiche già attribuite risultassero superiori alle risorse stabili disponibili la differenza dovrà trovare copertura alle risorse variabili sino al recupero sulle risorse stabili che diverranno disponibili a seguito di cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo, nelle more del completo riequilibrio non possono essere attribuite nuove progressioni economiche (comma 5);

CISIFI

Comune di Turriaco - Determina n. 878 del 05/12/2019

FP CGIL B

- le progressioni economiche sono imputate al Fondo nella loro interezza, sia quelle già attribuite al 31.12.2017 che quelle che verranno attribuite;
- che le risorse stabili possono essere incrementate, per le quote previste alla tabella del comma 1, in caso di incremento stabile delle dotazioni organiche a decorrere dal 01/01/2017 (comma 8);
- incrementi annuali delle risorse per a) disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici; b) economie accertate del fondo dell'anno precedente (al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi della performance); c) limitatamente alle risorse variabili, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi; d) l'importo delle retribuzioni individuali di anzianità, del maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam, compresa la quota di tredicesima mensilità, non più corrisposti dall'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno (comma 3);

VISTI i commi 6 e 7 dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 nei quali viene stabilito che le voci stipendiali diverse dalle progressioni economiche e dalla produttività, che fino al 31.12.2017 gravavano sul Fondo, troveranno imputazione a carico del bilancio degli Enti e che le stesse, fatta accezione per il salario aggiuntivo ed il lavoro straordinario, non potranno superare complessivamente l'importo stanziato nel 2016, con facoltà delle amministrazioni di incrementare detto importo fino alla percentuale massima del 25%, ove nei bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente;

PRESO ATTO che il lavoro straordinario continua a soggiacere ai limiti di spesa già vigenti ex art. 17, comma 8 del CCRL 01/08/2002, pari per l'ente a 7.379,14 Euro;

RICHIAMATO l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/25.05.2017 il quale prevede che "2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1º gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato.";

RICHIAMATO al riguardo anche il comma 11 del succitato art. 32 il quale prevede che tenendo conto della natura temporanea e sperimentale della disciplina di cui all'articolo 12, commi 6 e seguenti della L.R. 37/2017, riferita in particolare al triennio 2018-2020, l'incremento dell'ammontare delle risorse variabili a partire dal 2021 potrà essere rideterminato qualora, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, la suddetta disciplina non risultasse più applicabile;

RICHIAMATO inoltre il citato art. 12, comma 6 della L.R. 37/2017 che stabilisce in relazione al processo di riforma ordinamentale del sistema delle autonomie locali comportante il superamento delle Province attuato dalla Regione FVG e alla luce dei risparmi strutturali, complessivamente conseguiti, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale a seguito di detto processo, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, può essere incrementato, in via sperimentale per il periodo 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2020 e al fine di dare concreta attuazione al processo medesimo, di un importo complessivo, per ciascuna annualità, nel limite massimo del 50 per cento dei risparmi strutturali medesimi;

RITENUTO quindi di procedere alla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto di cui all'art. 32, comma 1 nonché dell'ammontare delle risorse da destinare alle indennità precedentemente imputate a Fondo, ai sensi dell'art. 32, comma 6;

VISTE

- la comunicazione della Direzione centrale funzione pubblica e semplificazione regionale dd 13/11/2018 prot. 8933 in cui vengono esplicitate le "Linee guida al CCRL 15/10/2018" e trasmesso un file per la costituzione guidata del Fondo;

ISCEP J Comune di Turriaco - Détermina n. 878 del 05/12/2019

FOR COIL

- la successiva comunicazione della Direzione centrale funzione pubblica e semplificazione della Regione FVG prot. 9798 del 21/11/2018 in cui vengono indicati gli indirizzi per poter provvedere alla costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le regole previste dall'art. 32 del CCRL 15.10.2018 ed avviare la contrattazione, raccomandato prudenzialmente agli Enti di osservare, per ora, il limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, andando a ridurre, dal fondo, in caso di superamento del limite 2016, la parte variabile dello stesso; - l'ulteriore nota prot. 10383 dd. 29/11/2018 di precisazione sulle modalità di attuazione delle decurtazioni per rispettare il limite di spesa al salario accessorio 2016, indicando la decurtazione del fondo una delle modalità utili;

RITENUTO sulla base della nuova normativa contrattuale prevista in materia di salario accessorio e delle indicazioni fornite dalla Regione per rendere omogenei i dati del salario accessorio 2016 con quelli delle annualità in cui trova applicazione il CCRL 15/10/2018, il salario accessorio 2016 è stato quantificato - per le voci soggette a limite – in complessivi 37.016,36 Euro;

RILEVATO inoltre che gli aumenti contrattuali devono ritenersi esclusi oltre che dal calcolo della spesa di personale complessiva per il rispetto della media 2011-2013 anche, come da indicazioni fornite dalla deliberazione n. 19/SezAut/2018 della Corte dei Conti, dai limiti di spesa per il salario accessorio "tetto 2016";

RITENUTO pertanto, anche sulla base dei chiarimenti forniti per le vie brevi dai funzionari regionali e delle FAQ pubblicate sul sito della Regione FVG, per il calcolo del rispetto dei limiti di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, di rettificare il totale del salario accessorio della quota di aumento della voce stipendiale denominata salario aggiuntivo derivante dal CCRL 15/10/2018, che ammonta per l'anno 2019 a 2.545,38 Euro;

DATO ATTO che il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto di cui all'art. 32, comma 1 per l'anno 2019 ammonta a complessivi 35.214,25 Euro di cui 20.474,25 Euro risorse stabili e 14.740,00 Euro risorse variabili così come esplicitato nell'allegato 1), prospetto facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO che le altre voci di salario accessorio, le indennità precedentemente imputate a Fondo - soggette a limite - ammontavano per l'anno 2016 a 4.676,84 Euro e che pertanto per l'anno 2019 non potranno superare tale limite se non con l'integrazione del 25% con le modalità previste dal nuovo CCRL;

RICORDATO che il valore del Fondo per lavoro straordinario è il medesimo dell'anno 2016 e che pertanto lo stesso non incide nel rispetto del limite di spesa per il salario accessorio e che per la verifica dello stesso bisogna tenere in considerazione anche del valore del salario aggiuntivo opportunamente rettificato della quota degli aumenti contrattuali del CCRL 15/10/2018;

PRESO ATTO che l'ammontare complessivo delle risorse da destinare al salario accessorio determinate secondo i criteri dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 superano il limite del salario accessorio "tetto 2016" allegato 2);

RILEVATO che pertanto necessita prudenzialmente, come da indicazione degli uffici regionali, procedere alla riduzione delle stesse per la somma di 13.454,04 Euro andando a ridurre le risorse variabili del Fondo e accantonare tali risorse sino a nuove direttive da parte della Regione;

CISL FP

A

4

TP COLL

Comune di Turriaco – Determina n. 878 del 05/12/2019

DATO ATTO quindi che il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto di cui all'art. 32, comma 1 per l'anno 2019 – a seguito delle riduzioni apportate - ammontare a complessivi 21.760,21 Euro di cui 20.474,25 Euro risorse stabili e 1.285,96 Euro risorse variabili;

PRESO ATTO che con il nuovo CCRL è stata rinnovata anche la disciplina e i valori di molte indennità ma che la stessa troverà applicazione a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo;

DATO ATTO che a seguito della costituzione dei Fondi per il salario accessorio le parti potranno iniziare il confronto in merito alla Contrattazione Collettiva Decentrata 2019 che potrà riguardare anche la parte prudenzialmente congelata in attesa di nuove direttive da parte della Regione FVG per complessivi 14.740,00 Euro (di cui 13.454,04 Euro congelati);

DATO ATTO che in tale fase non necessita predisporre la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che si provvederà a trasmettere all'Organo di revisione copia dell'atto di costituzione del Fondo 2019 con le nuove modalità previste dal CCRL 15/10/2018 per opportuna informazione e certificazione dello stesso come da indicazioni della Ragioneria generale dello Stato in sede di Conto Annuale nonché come disposto dal comma 12, art. 32 del CCRL 15/10/2018;

Verificata la disponibilità sui sottindicati del Bilancio di previsione 2019-2021, esercizio 2019;

Eser.	EPF	CIG	Cap/Art	M - P	cofog	Pian	o dei c	onti Fir	nanziar	io	Importo (eu)	Soggetto	UE
2019	2019		2926/1	1-10	13	1	I	1	1	4	5.596,31	DIPENDENTI COMUNALI cod.fisc. 00122480312/ p.i.	8
2019	2019		2926/2	1-10	13	1	1	1	1	4	14.740,00	DIPENDENTI COMUNALI cod.fisc. 00122480312/ p.i.	8
2019	2019		2942/0	1-10	13	1	1	1	1	4	5.500,00	DIPENDENTI COMUNALI cod.fisc. 00122480312/ p.i.	8
2019	2019		2943/0	1-10	13	1	1	2	1	1	1.310,00	TESORERIA PROVINCIALE DELLO STATO cod.fisc. / p.i. IT 00950501007	8
2019	2019	•	2944/0	1-10	13	1	2	1	1	1	470,00	REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA cod.fisc. 80014930327/ p.i.	8

Visti:

- 1. l'art. 107 e 183 del D.Lgs. 267/2000;
- 2. la legge 13 agosto 2010, n. 136 e successive modifiche:
- 3. i decreti sindacali n. 3 e 4 di data 27 maggio 2019;
- 4. il decreto di nomina del responsabile del servizio finanziario n.7 del 31.12.2018 del Sindaco del Comune di Sagrado;

Richiamate:

- 5. la deliberazione consiliare n. 11 dell' 11 marzo 2019 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2019 2021;
- 6. la deliberazione giuntale n. 34 del 13 marzo 2019 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2019;

DETERMINA

per le motivazioni esposte in premessa che sono parte integrante e sostanziale del presente atto

DI COSTITUIRE il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto di cui all'art. 32, comma 1 per l'anno 2019 per l'ammontare complessivo di 35.214,25 Euro di cui 20.474,25 Euro risorse stabili e 14.740,00 Euro risorse variabili così come esplicitato nell'allegato

CISLEP

termina n. 878 del 05

FR CGILL

1), prospetto facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

• DI DARE ATTO che l'ammontare complessivo delle risorse da destinare al salario accessorio determinate secondo i criteri dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 superano il limite del salario accessorio "tetto 2016" allegato 2) e che pertanto necessita procedere prudenzialmente alla riduzione delle risorse per 13.454,04 Euro;

DI DARE ATTO quindi che il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto di cui all'art. 32, comma 1 per l'anno 2019 – a seguito delle riduzioni apportate - ammontare a complessivi **21.760,21** Euro di cui 20.474,25 Euro risorse stabili e 1.285,96 Euro risorse variabili;

• DI DARE ATTO che le risorse per le altre voci di salario accessorio, ex art. 32, comma 6 per l'anno 2019 possono essere massimo pari a 4.676,84 Euro eventualmente integrate fino al massimo del 25%;

di impegnare la spesa complessiva di euro 27.616,31 sui capitoli di seguito elencati:

Eser.	EPF	CIG	Cap/Art	M - P	cofog	ofog Piano dei conti Finanziario I		Importo (eu)	Soggetto	UE			
2019	2019		2926/1	1-10	13	1	1	1	1	4	5.596,31	DIPENDENTI COMUNALI cod.fisc. 00122480312/ p.i.	8
2019	2019		2926/2	1-10	13	1	1	1	1	4	14.740,00	DIPENDENTI COMUNALI cod.fisc. 00122480312/ p.i.	8
2019	2019		2942/0	1-10	13	1	1	1	1	4	5.500,00	DIPENDENTI COMUNALI cod.fisc. 00122480312/ p.i.	8
2019	2019		2943/0	1-10	13	I	1	2	1	1	1.310,00	TESORERIA PROVINCIALE DELLO STATO cod.fisc. / p.i. IT 00950501007	8
2019	2019		2944/0	1-10	13	1	2	1	ı	1	470,00	REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA cod.fisc. 80014930327/ p.i.	8

- DI DARE ATTO che la quota di salario accessorio pari ad € 13.454,04, attualmente congelata come da indicazione degli uffici regionali, troverà copertura attribuendo un vincolo da applicare all'avanzo di amministrazione per l'esercizio 2019;
- DI DARE ATTO che a seguito della costituzione dei Fondi per il salario accessorio le parti potranno iniziare il confronto in merito alla Contrattazione Collettiva Decentrata 2019 che riguarderà anche la parte prudenzialmente congelata in attesa di nuove direttive da parte della Regione FVG per complessivi 14.740,00 Euro (di cui 13.454,04 Euro congelati) oltre alle economie rilevate sul Fondo 2019 quantificabili in via definitiva a conclusione del corrente anno;
- DI TRASMETTERE copia del presente atto di costituzione del Fondo 2019 con le nuove modalità previste dal CCRL 15/10/2018, all'Organo di revisione per opportuna informazione e certificazione dello stesso come da indicazioni della Ragioneria generale dello Stato in sede di Conto Annuale nonché come disposto dal comma 12, art. 32 del CCRL 15/10/2018;
- DI INVIARE copia del presente atto alle OO.SS. dell'Ente;
- DI TRASMETTERE il presente provvedimento al R.U.R. in forza del Regolamento di Contabilità vigente presso questo Ente;
- DI PUBBLICARE il presente atto nelle forme di Legge

Comune di Turriaco, 05/12/2019 ...

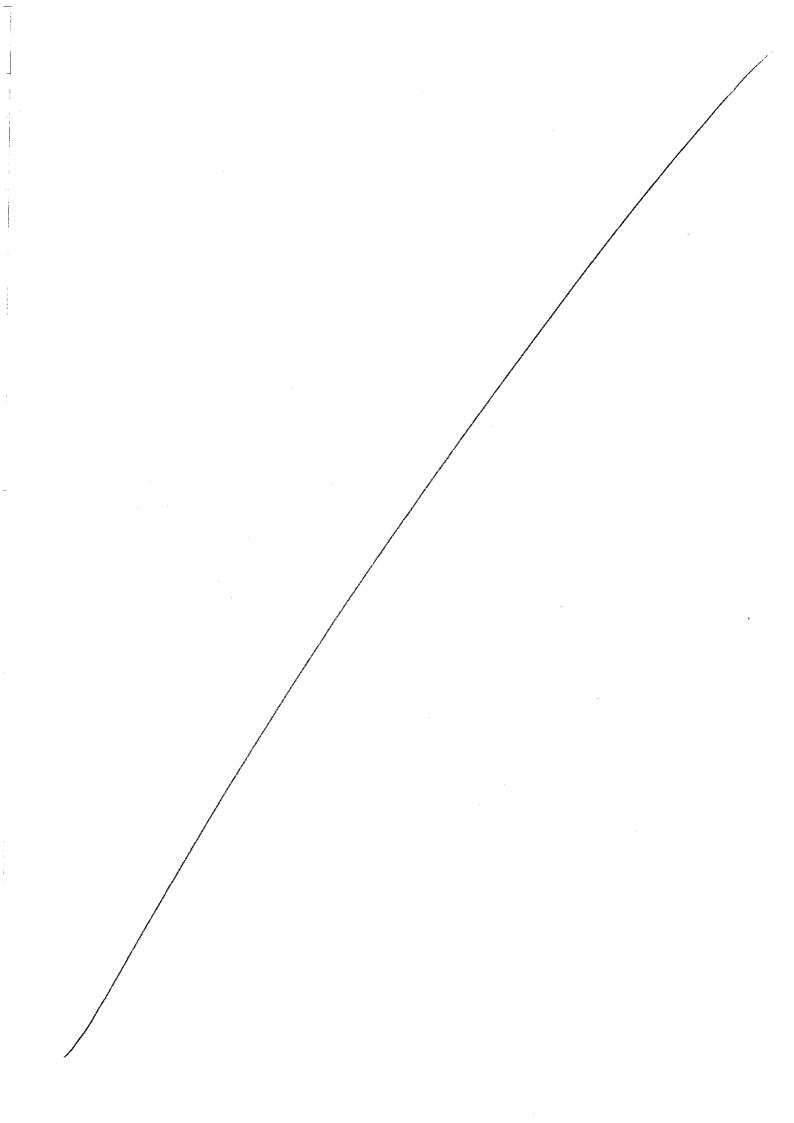
Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'Amministrazione digitale)

CISLEP

Comune di Turriaco – Determina n. 878 del 05/12/2019

FP

CAN CAN



RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)

Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio

Situazione al 31/12/2016

N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
. 0	A	1.000,00	0.00
6	В	1.000,00	6,000,00
. 4	С	1,000,00	4.000,00
2	D	1,000,00	2.000,00
. 0	PLS	1.000,00	0,00
1	PLA	1.000,00	1.000,00
0	PLB	1,000,00	0,00
0	PLC	1,000,00	0,00
0	FA	1.000,00	0,00
0	FB	1.000.00	0,00
0	FC	1.000,00	0,00

___13.000,00

Incrementi di cui all'art. 32 comma i

a) dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni

0,00

b) dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato rasgiungimento degli obiettivi di performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza

0,00

c) limitatamente alle risorse variabili per una quota determinata ai sensi del comma 1 e relativa tabella, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno 6 mesi

N. Unità a tempo Categoria DETERMINATO (+ 6 mesi)		Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI		
	A	1.000,00	0.00	
	В	1.000,00	0,00	
	C	1.000,00	0,00	
	D	1.000,00	0,00	
	PLŞ	1.000,00	0,00	
	PLA	1.000,00	0,00	
	PLB	1.000,00	0,00	
	PLC	1,000,00	0,00	
1. 1	FA	1,000,00	0,00	
* *	FB	1.000,00	0,00	
	FC	1.000,00	0,00	

Trasferimento di personale - art. 32 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del comparto, in attuazione dell'art. 31 del DLgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinate ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito.

Data del trasferimento	N. Unitá a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
	0	· A	1,000,00	0,00
	0	В	1.000,00	0,00
	0	Ç	1.000,00	0,00
	1	D	1.000,00	740,00
	0	PLS	1.000,00	0,00
	1	PLA	1,000,00	1.000,00
	0	PLB	1.000,00	0,00
	0	PLC	1.000,00	0,00
	0	FA	1.000,00	0,00
4	0	FB	1.000,00	0,00
	0	FC	1.000,00	0,00

35.214,25

1.740,00

TOTALE RISORSE VARIABILI

14.740,00

TOTALE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

35.214,25

Costituzione		
RISORSE STABILI		
Personale in servizio	16.470,00	
Incrementi lett. D)	0,00	
Incrementi comma 8	1.177,00	20.474,25
Trasferimenti comma	9/10 2.827,25	
RISORSE VARIABILI		
Personale in servizio	13.000,00	
Incrementi lett. A)	0,00	
Incrementi lett. B)	0,00	14,740,00
Incrementi lett, C)	0,00	
Trasferimenti comma	9 e 10 1.740,00	

Utilizzo		
DESTINAZIONI STABILI		
Progressioni economiche x13	19.552,29	
Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00	
***************************************	0,00	19.552,2
411141411111111111	0,00	
	0,00	
DESTINAZIONI VARIABILI		
Utilizzi di cui alla lett. A)	0	
Performance	13416	13.416,0
	0	221120,0
	0	
	Λ	32,968,2

Ar

FP COU

ENTE:

COMUNE DI TURRIACO

Anno:

2019

N. Unità

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO Art. 32 CCRL

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)

Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio

Situazione al 31/12/2016

a tempo Categoria INDETERMINATO		ia equivalente - risorse stabili		
11.0	A	917,00	0,00	
6	В	1.016,00	6.096,00	
. 4	С	1.177,00	4.708,00	
2	D	2.271,00	4.542,00	
	PLS	1.012,00	0,00	
1	PLA	1.124,00	1,124,00	
1	PLB	1.944,00	0,00	
	PLC	2.235,00	0,00	
1.1	FA	1.092,00	0,00	
1	FB	1.177,00	0,00	
	FC	2.271,00	0,00	

· ·

Incrementi di cui all'art. 32 comma 3

d) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

13

Incrementi di cui all'art. 32 comma 8

0,00

16.470,00

Gli enti che a decorrere dal 1º gennaio 2017 abbiano incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche, o che le incrementino in vigenza del presente contratto, aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i paramentri di cui al comma 1 al corrispondente ulteriore numero di mità

Data	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo amuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
-		В	1.016,00	0,00
	1	С	1.177,00	1.177,00
		D	2.271,00	0,00
		PLS	1.012,00	0,00
		PLA	1.124,00	0,00
		PLB	1,944,00	0,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
•		FC	2.271,00	0,00

1,177,00

Trasferimento di personale - art. 32 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del comparto, in attuazione dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinate ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito.

Data del trasferimento	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
		В	1.016,00	0,00
		С	1.177,00	0,00
01/04/19	0,75	D	2.271,00	1.703,25
		PLS	1.012,00	0,00
01/08/18	1,000	PLA	1.124,00	1.124,00
	1.	PLB	1.944,00	0,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00

2,827,25

TOTALE RISORSE STABILI

20.474,25

CISLE

A

A COIL

ENTE:

COMUNE DI TURRIACO

2019

Anno:

VERIFICA LIMITI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 23 C. 2 D.Lgs. 75/2017 art. 32 CCRL

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, comprensive Risorse stabili		
Th 1		28.135,47
Risorse variabili		5.000,07
Straordinario		1.475,88
Voci escluse dal limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017		•
Proventí delle violazioni del codice della strada art. 208 c.5 bis D.Lgs. 285/1992 (art. 25)		
Straordinari Elettorali		
Compensi ISTAT		
Altro: Specificare	•	
Altro: Specificare		
Altro: Specificare	•	
Salario Aggiuntivo - indennità di comparto (Quota precedentemente finanziata a Biland	cio)	1.433,84
Progressione Economica (Quota precedentemente finanziata a Bilancio)		971,10
	Totale	37.016,36
Anno 2019		
Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività art. 32 CCRL 2018		35.214,25
Straordinario		1.475,88
Salario Aggiuntivo - indennità di comparto		11.648,81
Indennità precedentemente finanziate da fondo e dal 2018 da bilancio		4.676,84
Voci escluse dal limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017		
Proventi delle violazioni del codice della strada art. 208 c.5 bis D.Lgs. 285/1992 (art	i. 25)	
Straordinari Elettorali	,	
Compensi ISTAT		
Altro: rettifica salario aggiuntivo nuovo CCRL 2016-2018		-2.545,38
Altro: Specificare		
Altro: Specificare		

CISI FP

A

TO COIL



Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: BISANZI PAOLO

CODICE FISCALE: BSNPLA67D21E098R DATA FIRMA: 05/12/2019 13:24:37

IMPRONTA: 082980504B66CAA13B30C9DE197987B5C6C4432B678A29E94EE70B928E11019F

C6C4432B678A29E94EE70B928E11019F6F002B9A974653170739BED4A2B4DCA7 6F002B9A974653170739BED4A2B4DCA7785FEFC42F5FD25B5DF1174C4E348868 785FEFC42F5FD25B5DF1174C4E3488688AC392D62DD904A83AB5395C904816EC 20 DIC. 2019

Prot N. 2581 Cat

COMUNE DI TURRIACO

Provincia di Gorizia

parere del Revisore dei Conti su

PREINTESA

CCDIA 2019 - 2021

UTILZZO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 32 DEL CCRL 2016-2018 ANNO 2019

IL REVISORE

esaminata

la preintesa per il CCDIA 2019 – 2021 e destinazione fondo 2019 sottoscritta con le OOSS in data 18 dicembre 2019, in applicazione del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018, sottoposta al suo parere via PEC in data 19 dicembre 2019;

preso atto che

 l'articolo 32 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018 regola la costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

verificato che

- il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 è costituito in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018 e ammonta a € 35.215,25;
- le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018 sono
 utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie e per l'anno
 2019 il fondo delle risorse stabili presenta un totale di € 20.474,25;
- le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018 sono destinate a incentivare la produttività del personale e per l'anno 2019 il fondo delle risorse variabili presenta un totale di € 14.740,00;

preso atto

- che, sulla base delle indicazioni degli uffici regionali, si rende necessaria una riduzione prudenziale di € 13.454,04 del fondo previsto per le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018 che pertanto passa da € 14.740,00 a € 1.285,96;
- che il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 è costituito in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018 sottoseritto in data 15 ottobre 2018 e, a seguito delle riduzioni apportate, ammonta a € 21.760,21;

- che la quota di salario accessorio pari ad € 13.454,04, attualmente congelata come da indicazione degli uffici regionali, troverà copertura attribuendo un vincolo da applicare all'avanzo di amministrazione per l'esercizio 2019;
- che le risorse per le altre voci di salario accessorio, di cui all'art. 32, comma 6 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018, per l'anno 2019 possono essere al massimo pari a 4.676,84 Euro eventualmente integrate fino al massimo del 25%;

tutto ciò premesso

il sottoscritto Revisore

attesta

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dagli esaminati documenti di programmazione finanziaria per l'anno 2019;

esprime

il proprio parere positivo all'adozione della preintesa per il CCDIA 2019 – 2021 e destinazione fondo 2019 sottoscritta con OOSS in data 18 dicembre 2019, in applicazione del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018.

Turriaco, 20 dicembre 2019.

Il Revisore unico

dott. Vittorio Pella