



COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI

PROVINCIA DI GORIZIA

Piazza Municipio, 6 - 34070 MARIANO DEL FRIULI - C.F./P.I.:00123460313
Telefono.: 0481 / 69391 - 2 Fax: 0481 / 69527

ACCORDO DEFINITIVO DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ORDINE A: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

L'anno 2019 (duemila diciannove), il giorno 24 (~~VENTIQUATTRO~~) del mese di dicembre, nella sede Municipale di Mariano del Friuli, sono presenti:

a) per la delegazione trattante di parte pubblica, composta, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 12/122019:

- il Segretario Comunale dott. Mitja Buzan;

b) per la parte sindacale:

- FP CGIL, Sig. Alessandro Crizman;

- CISL-FP, Sig. Massimo Bevilacqua;

- RSU, sig.a Carla Demarch.

PREMESSO CHE:

- con deliberazione giuntale n. 87 del 12/122019 la giunta comunale ha provveduto a costituire la delegazione trattante;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 12/122019, esecutiva, l'Amministrazione ha provveduto a dettare gli indirizzi alla delegazione trattante;
- con l'atto aggiuntivo al CCDI 2018 firmato in data 06.08.2019 veniva fissata la decorrenza al 01.01.2019 delle progressioni orizzontali previste nello stesso CCDI 2018 del 21.12.2018;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 388 del 12.9.2019, veniva costituito il fondo per l'anno 2019 tenendo conto delle progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2019 sopracitate;

VISTI i vigenti contratti collettivi regionali di lavoro ed in particolare il CCRL 15/10/2018;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Mariano del Friuli.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le disposizioni del presente CCDI, eventualmente incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e sostituite dalle nuove disposizioni qualora le stesse non necessitino di negoziazione.

Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la

RSU

FP CGIL

CISL FP

decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, ne procedono ad azioni dirette.

Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità per il triennio 2019-2021.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.

Art. 3 - Destinazione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa: progressioni orizzontali e produttività

Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018, è destinato ad incentivare la produttività ed attuare le progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Le progressioni orizzontali restano condizionate all'effettiva individuazione delle risorse in sede di accordo decentrato annuale sul riparto del Fondo.

Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo concordati avverranno il primo semestre in coerenza con le tempistiche del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni adottato dall'ente.

La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Per procedere alle progressioni orizzontali si utilizzano i criteri previsti dal vigente sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni del Comune di Mariano del Friuli approvato con delibera di Giunta comunale n. 25 del 08.02.2018;

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

Per la Produttività ed il miglioramento dei servizi è destinata tutta la disponibilità del Fondo dopo aver finanziato le progressioni orizzontali, sulla base di obiettivi strategici di sviluppo annualmente predeterminati e/o di mantenimento degli esistenti, secondo i criteri previsti dal citato sistema di misurazione delle prestazioni.

Si dà atto che per l'anno 2019 le progressioni orizzontali a favore del personale aventi decorrenza 1/1/2019 sono state approvate con determinazione n. 187 dd. 15/5/2019, così come integrata dalla determinazione n. 391 dd. 13/9/2019.

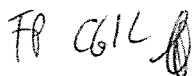
Art. 4 - Indennità

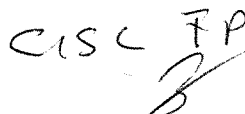
Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.

Le indennità riconosciute sono le seguenti:

- a) Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
- b) Indennità di responsabilità (art. 21, comma 3 lettera i) CCRL 2002 come aggiunto con art. 30 comma 2 CCRL 2004);
- c) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018) non cumulabile con l'indennità di cui alla lettera a);
- d) Indennità per il personale delle forme associative (ex art. 48 CCRL 2006),









Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01/01/2019 come previsto dall'art.4 del CCDI 2018 del 21.12.2018.

Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) sono riconosciute nell'ambito delle risorse disponibili e nel caso di superamento del limite del contenimento della spesa pubblica verranno proporzionalmente ridotte al fine di garantirne il rispetto.

Le indennità previste sono di seguito disciplinate:

A) INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO (ART 6 CCRL 2018);

1) INDENNITÀ 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 dell'area **tecnica** che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di attrezzature meccaniche/elettriche o a motore, prestazioni di lavoro con impiego di mezzi operativi, scuolabus e altri veicoli per trasporto di cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico.

L'indennità, determinata in € 3,70 giornalieri, viene erogata annualmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

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

- 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;

L'indennità, determinata in € 1,00 giornalieri, viene erogata annualmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

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

Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa compete un'indennità giornaliera di euro 1,50.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, dietro presentazione di apposita certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa recante l'indicazione specifiche previste.

B) INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ' (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 C alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

R81

FR Colla

CISLIP
3



L'indennità viene corrisposta annualmente dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettivo svolgimento delle funzioni sopra indicate.

C) 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 € 1,00.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si intende per servizio esterno quello pari a minime tre ore giornaliere certificate.

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

Il servizio esterno viene rilevato attraverso un apposito codice di timbratura e viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Titolare di Posizione Organizzativa .

Il pagamento delle indennità di servizio esterno avviene annualmente.

D) INDENNITÀ PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE (EX ART. 48 CCRL 2006)

le parti riconoscono l'indennità per il personale delle forme associative (ex art. 48 CCRL 2006), graduandone l'importo attraverso la distinzione tra il personale che svolge attività per gli enti associati e su più sedi di servizio e il personale che svolge attività per più enti ma in un'unica sede di servizio. Pertanto, sulla base della ricognizione effettuata in ordine all'effettiva organizzazione dell'ente, vengono riconosciute le seguenti indennità massime mensili al personale che svolge attività per gli enti associati e su più sedi di servizio: - cat. PLA euro 25,00 mensili.

L'indennità viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Titolare di Posizione Organizzativa.

Il pagamento delle indennità di servizio esterno avviene annualmente.

Art. 5 - Riduzione dell'ammontare del Fondo per rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017

In ordine alle problematiche relative al rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, non potendo allo stato attuale l'amministrazione disporre di risorse eccedenti il limite predetto senza incorrere in responsabilità di tipo amministrativo e contabile, si dispone il congelamento dell'eccedenza a carico delle risorse del Fondo.

Le predette risorse ritorneranno immediatamente disponibili e liquidabili non appena la regione provvederà alla certificazione del rispetto del limite di spesa a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale.

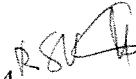
L'importo effettivo delle risorse congelate verrà calcolato a consuntivo considerando complessivamente tutte le risorse destinate al salario accessorio

ART. 6 - Interpretazione autentica

Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare

4 R.S. 

FP CBIL 

CISL FP 



riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 7 - Norma finale

Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento ai vigenti CCRL.

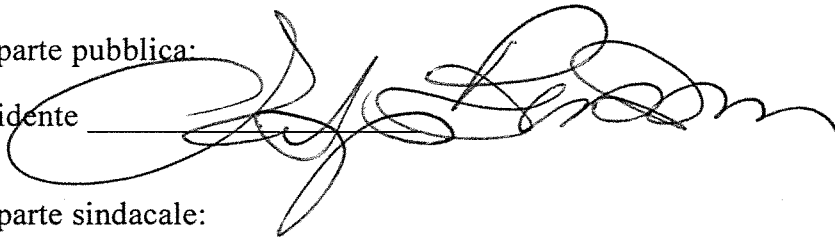
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per la parte pubblica:

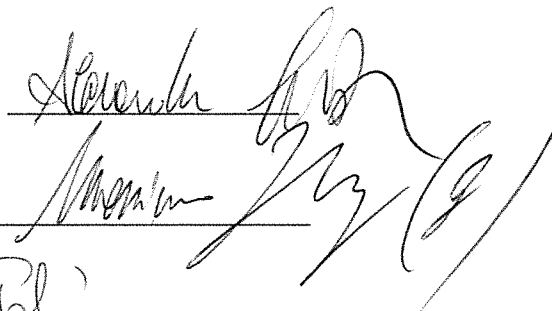
Il Presidente _____



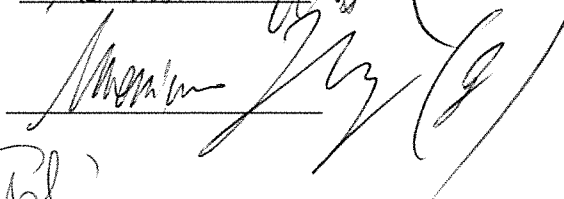
Per la parte sindacale:

Esperti delle sigle sindacali:

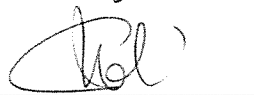
- FP CGIL, Sig. Alessandro Crizman _____



- CISL-FP, Sig. Massimo Bevilacqua _____



- RSU, Sig.a Carla Demarchi _____



ALLEGATO: Dichiarazione a verbale delle sigle FP CGIL e CISL-FP

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le scriventi OO.SS., ricordato che:

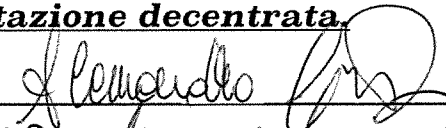
- la Corte dei Conti pur con delle prescrizioni ha sancito la piena copertura finanziaria del rinnovo contrattuale CCRL 15/10/2018 (progressioni orizzontali, produttività e tutti gli altri istituti, indennità comprese);
- il limite dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (l'ammontare complessivo delle 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 **NON concorrono al limite di spesa di cui 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 stanziante 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:

1) la riduzione del Fondo - unilateralmente adottata 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.

FP CGIL 
CISL FP 