

COMUNE DI VILLESSE
PROVINCIA DI GORIZIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

**Comparto unico del pubblico impiego
regionale e locale - area Autonomie locali**

STIPULATA AI SENSI DEL C.C.R.L. 15.10.2018

ANNI 2019/2021

la RSC
BT

CSC FP
J

FP ALL
A

CB

L'anno 2019, il giorno ventiquattro del mese di dicembre, nella sede Municipale del Comune di Villesse, sono presenti:

a. per la delegazione trattante di parte pubblica, composta, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 12.12.2019:

il Segretario Comunale dott. Mitja Bužan;

b. per la parte sindacale:

- C.I.S.L. Funzione Pubblica, Sig. Massimo Bevilacqua
- C.G.I.L. Funzione Pubblica, Sig. Alessandro Crizman
- RSU, sig.ra Anna Pettinella

PREMESSO CHE:

a. con deliberazione n. 139 del 12.12.2019 la Giunta Comunale ha provveduto a costituire la delegazione trattante;

b. con deliberazione n. 139 del 12.12.2019, la Giunta Comunale ha provveduto a dettare gli indirizzi alla delegazione trattante;

c. con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 366 del 12.10.2019, veniva costituito il fondo per l'anno 2019 e veniva impegnata la relativa spesa.

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 Villesse.

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


Le disposizioni contrattuali rimarranno 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 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 triennale, dal 01.01.2019 al 31.12.2021.

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

De RSU


C.I.S.L.F.P.


TP CGLB




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 Villesse, approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 26 del 05/02/2018..

Le eventuali economie del Fondo di parte stabile, non utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali, confluiscono nella quota variabile destinata al finanziamento della 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.

Per quanto riguarda gli impieghi del Fondo in applicazione alla nuova disciplina di utilizzo dello stesso per la contrattazione decentrata ed in relazione alle progressioni economiche già attribuite al personale dipendente all'interno delle diverse categorie, alla data odierna, grava sulle risorse stabili del Fondo l'importo di € 17.493,04.

Pertanto, il residuo delle risorse stabili disponibili ammonta ad € 1.290,96 e non permette, nel corrente anno, l'attribuzione di progressioni orizzontali nelle diverse categorie.

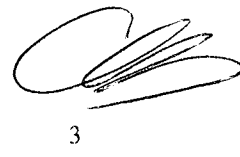
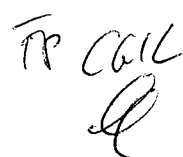
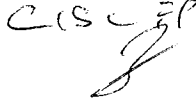
Art. 4 Indennità

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:

- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018) che si articolano nel modo seguente:
 - Indennità di disagio (come dettagliata successivamente sub lett. A),
 - Indennità di rischio (come dettagliata successivamente sub lett. B),
 - Indennità maneggio valori (come dettagliata successivamente sub. lett. C);
- Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 21, comma 2 lettera e) C.C.R.L. 01/08/2002 così come integrato dall'art. 30, comma 1, C.C.R.L. 26/11/2004) – (come dettagliata successivamente sub lett. D);
- Indennità per compensare specifiche responsabilità (art. 21 comma 2 lettera i) C.C.R.L. 01/08/2002 – lett. i) aggiunta dall'art. 30, comma 2, C.C.R.L. 26/11/2004) – (come dettagliata successivamente sub lett. E);

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 21.01.2019.

Le indennità sopraelencate e di seguito meglio specificate sub lett. A – B -- C – D - E 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 – INDENNITA' DI DISAGIO (art. 6, comma 1, lettera a) CCRL 15/10/2018)

Le parti concordano di individuare le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative del personale dell'area **amministrativa ed economico finanziaria**:

- servizio prestato in orario ordinario articolato nella medesima giornata con prestazioni su due o più uffici afferenti a funzioni non omogenee che possono riguardare sia le attività amministrative e contabili.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolari disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,00 giornalieri.

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

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

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale 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 € 3,00 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.

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


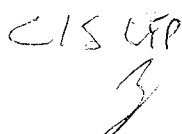
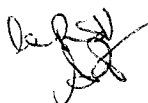
Ai dipendenti designati "agenti contabili" e dipendenti che svolgono funzioni con maneggio di valori, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- fino a € 300,00 medi mensili gestiti € 1,00;
- oltre € 300,00 medi mensili gestiti € 1,40;

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.

D - INDENNITA' PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 2 lettera e) del CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26/11/2004)

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



CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
D	Amministrativa	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro afferente all'ufficio di Protocollo ed Anagrafe	€ 1.250,00
C	Tecnica	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro degli operai – LSU – LPU – cantieri lavoro, anche in raccordo con i volontari civici	€ 1.250,00
C	Amministrativa	Responsabile della conduzione e coordinamento del personale di tutti gli uffici in riferimento agli obblighi di pubblicazione legati all'Albo pretorio, Amministrazione trasparente e agli adempimenti relativi alla privacy	€ 1.000,00

L'indennità viene conferita secondo i criteri di attribuzione, la graduazione, il numero delle posizioni e il riparto delle stesse tra le aree operative dell'ente, a consuntivo e dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine all'effettivo svolgimento delle attività per le quali viene riconosciuta.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità, si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo.

E - INDENNITA' PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01/08/2002 – lett. i) aggiunta dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26/11/2004)

Al personale di categoria B, C, D alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di **Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale**; 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.

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

Al personale di categoria B addetto agli **uffici per le relazioni con il pubblico**; compete un importo massimo annuo lordo di € 200,00. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

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

Art. 5 Riduzione dell'ammontare del Fondo ai fini del 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.

Le RSO
AST

CISL FP
3

FP AG
A

5

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 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:

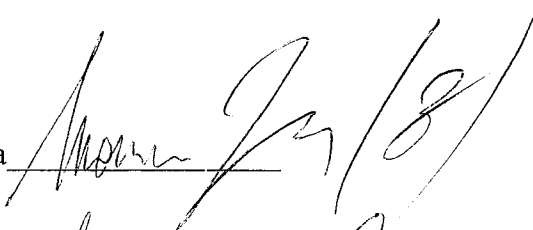
Il Presidente - il Segretario Comunale dott. Mitja Bužan



Per la parte sindacale:

Esperti delle sigle sindacali:

-C.I.S.L. Funzione Pubblica, Sig. Massimo Bevilacqua



C.G.I.L. Funzione Pubblica, Sig. Alessandro Crizman



RSU, sig.ra Anna Pettinella



Dichiarazione a verbale di CISL e CGIL: le parti sindacali ritengono che la riorganizzazione in atto presso il Comune di Villesse possa comportare un risparmio di gestione che potrà essere destinato alla contrattazione collettiva nei termini di legge previsti.

Allegato: dichiarazione a verbale presentata da CISL e CGIL

FP CGIL

CISL



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le scriventi OO.SS., ricordato che:

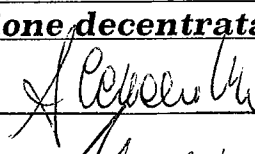
- la Corte dei Conti pur con delle prescrizioni ha sancito la piena copertura finanziaria del rinnovo contrattuale CCRL 15/10/2018 (progressioni orizzontali, produttività e tutti gli altri istituti, indennità comprese);
- il limite dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (l'ammontare complessivo delle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