

Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale

– Area Enti Locali –

PREINTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE
COMUNI DI
PORCIA - SAN QUIRINO - ZOPPOLA**

Premesse

Richiamato il protocollo di intesa fra Enti di Porcia – San Quirino – Zoppola e OO.SS firmatarie del CCRL 2016-2018 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale sottoscritto in data novembre 2019, in cui schema è stato approvato dai rispettivi organi di governo delle seguenti Amministrazioni:

- Comune di Porcia con deliberazione n.176/2019
- Comune di San Quirino con deliberazione n.76/2019
- Comune di Zoppola con deliberazione n.108/2019

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 specificazione dei valori economici dei singoli istituti con riferimento al triennio di applicazione del presente CCDT, oltre a ripartire le risorse finanziarie disponibili del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016 – 2018 con riferimento all'anno 2019.

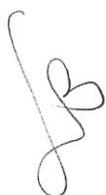
Riscontrato che a mente dell'art. 32 del CCRL 2018 – Area non dirigenziale – è prevista la seguente procedura per la stipula ed esecuzione del CCDI:

- firma della preintesa;
- controllo da parte dell'organo di revisione dell'Ente – ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n.165/2001, con invio della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, recante anche le motivazioni tecnico organizzative a supporto delle scelte operate;
- deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione di ogni singolo Ente;
- sottoscrizione del contratto decentrato;
- invio in via telematica ai sensi dell'art. 37 della L.R. 18/2016 all'Ufficio Unico regionale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, del testo contrattuale con allegate la relazione tecnico finanziaria e la relazione illustrativa di cui sopra, nonché la certificazione dell'organo di revisione. Controllo da parte dell'organo di revisione unico di Comparto – ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018 e dell'art. 17 della L.R. 18/2016;
- pubblicazione del testo contrattuale nel sito web istituzionale di ogni singolo Ente ai sensi del D.Lgs n.33/2013.

Viste le determinazioni del Responsabile adottate da ciascuna Amministrazione, relative alla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019;

Preso atto degli incontri avuti tra la parte trattante pubblica e la parte trattante sindacale nelle giornate del 30.10.2019, 12.11.2019, 20.11.2019 e 27.11.2019;

Richiamate le deliberazioni degli organi di governo delle rispettive Amministrazioni che autorizzano il Presidente delle delegazione trattante territoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alle preintesa siglata in data 03 dicembre 2019, a seguito della certificazione positiva formalizzata da parte degli organi di revisione.



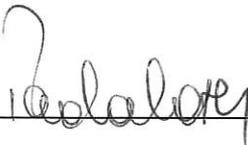
2



Il giorno 03 dicembre 2019 ore 10.30 presso la sala giunta del Comune di Porcia si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale con la presenza dei signori:

Per la **delegazione trattante di parte pubblica:**

PRESIDENTE: dott.ssa Paola Rover
(Segretario Comune di Porcia)



COMPONENTI: dott. Vincenzo Greco
(Segretario Comune di Zoppola)

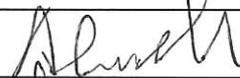
dott. Antonio Villacara
(Segretario Comune di san Quirino)

Per la **delegazione trattante di parte sindacale:**

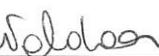
RSU COMUNE DI PORCIA

BATTISTELLA - 
ROSSBY - 

RSU COMUNE DI SAN QUIRINO

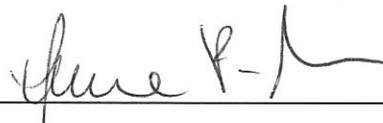

De Lorenzi Cinzia

RSU COMUNE DI ZOPPOLA

COAN - 


ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP



CISL FP F.V.G.

UIL -FPL

CISAL EE.LL FVG

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sul testo di seguito riportato sul contratto integrativo per il triennio 2019 - 2021.

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Durata
- Art. 4 Finalità
- Art. 5 Relazioni sindacali
- Art. 6 Interpretazione autentica

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 7 Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Art. 8 Destinazioni e finalità del Fondo – Criteri generali

DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

- Art. 9 Principi generali
- Art. 10 Indennità di responsabilità
- Art. 11 Indennità per specifiche professionalità
- Art. 12 Indennità per condizioni di lavoro
- Art. 13 Indennità di reperibilità
- Art. 14 Indennità di turno

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 15 Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privati
- Art. 16 Utilizzo dei proventi del codice della strada
- Art. 17 Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale
- Art. 18 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

ORARIO

- Art. 19 Orario di lavoro
- Art. 20 Orario di lavoro straordinario

FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 21 Destinatari e processi della formazione
- Art. 22 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 23 Progressioni economiche orizzontali (PEO)
- Art. 24 Produttività

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- Art. 25 Individuazione Servizi Pubblici essenziali legge 146/1990 - contingenti di personale

NORME FINALI

- Art. 26 Norme finali

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma dell'organizzazione. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili dalle fonti normative:
 - D. Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto all'art. 2 comma 2, all'art. 5, all'art. 7 comma 5, all'art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45 commi 3 e 4;
 - D. Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23, commi 1 e 2 e art. 31;
 - DL 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - LR 21 aprile 2017 n. 9;
 - LR 27 luglio 2018 n. 18;
 - CCRL comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Friuli Venezia Giulia vigenti nel tempo.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDT è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, contemperandone le singole specificità.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente, in servizio presso il Comune di Porcia, San Quirino e Zoppola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, questi ultimo con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc....) .
2. Per il personale comandato o distaccato, per il periodo di utilizzo presso l'altro Ente, trova applicazione il presente contratto decentrato, salvo trattamento di maggior favore derivante dalla diversa regolamentazione adottata presso l'Ente utilizzatore.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT hanno decorrenza dal 01.01.2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
2. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti regionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including a signature with a '5' superscript.

3. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità economica delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCRL che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuovi accordi regionali e/o norme di legge in contrasto con il medesimo.

Art. 4 Finalità

Le parti, premesso che:

1. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001:
"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. (...)",
2. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001:
Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora "non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo".

convengono che:

- a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCRL e dalla normativa in materia di finanza pubblica regionale e nazionale;
- c) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa.

Art. 5
Relazioni sindacali

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 seguenti 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 (art. 35 del CCRL 2016 -2018)
 - b) confronto (art. 36 del CCRL 2016 -2018)
 - c) organismi paritetici di partecipazione (art. 37 del CCRL 2016 -2018).
4. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, si autorizzano le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale.

Art. 6
Interpretazione autentica

1. 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.
2. 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 elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 7

Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 33 CCRL 15.10.2018)

1. L'Amministrazione 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 per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, indennità condizioni di lavori, indennità di responsabilità, ec...).
3. La determinazione annuale del Fondo è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 15.10.2018.
4. Nella costituzione del fondo trovano in ogni caso applicazione le normative riguardanti il contenimento della spesa del personale.

Art. 8

Destinazioni e finalità del Fondo – Criteri generali (art. 32 CCRL 15.10.2018)

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per finanziare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le rimanenti risorse stabili che residuano sono destinate ad incentivare la parte variabile e utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi in aggiunta a quelle previste.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
4. L'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base della performance attesa e conseguita in termini di efficienza ed efficacia, rappresentata attraverso l'esplicitazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali intesi come obiettivi di sviluppo e target su indicatori e parametri della performance, nonché competenze e comportamenti organizzativi individuali, secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.
5. 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.

DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 9

Principi generali

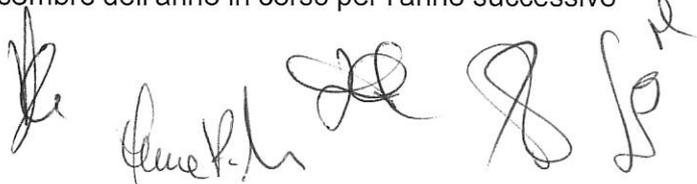
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con decadenza periodica, almeno annuale, a cura del responsabile del Servizio.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali mesi di servizio.
8. L'importo annuo complessivamente destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016.

Art. 10

Indennità di responsabilità

(art. 21 CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/112004)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 1.8.2002, così come modificato dall'art. 30 del CCRL 26.11.2004, si configurano le posizioni di lavoro – inquadrate nelle categorie B/PLS, C/PLA e D/PLB - caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite – con atto formale - dai Responsabili T.P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, assunti i necessari pareri tecnici/contabili. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione regionale.
2. Il sistema di conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'Ente ed in particolare deve tener conto:
 - a) del numero di responsabili di posizione organizzativa;
 - b) deve tendere ad un miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
 - c) deve essere chiaro e individuabile.
3. Il numero e la distribuzione delle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità vengono fissati – entro il 31 dicembre dell'anno in corso per l'anno successivo



- negli enti senza la dirigenza, dalla conferenza della Posizioni Organizzative che riunisce tutti i titolari di P.O dell'Ente.
4. L'indennità di responsabilità in questione è frazionabile in dodicesimi e viene erogata annualmente in un'unica soluzione entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza; al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
 5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità e articolazione della struttura in cui si esplicano le responsabilità. Le responsabilità sono collegate all'autonomia operativa nello sviluppo delle attività, in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate e al concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico; coefficiente 1.3;
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, con apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio di appartenenza; coefficiente 1.3;
 - c) coordinamento squadra operai con responsabilità di realizzazione di piani di attività; coefficiente 1.10.
 6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità; detta indennità non è cumulabile con le indennità di cui all'art.11.
 7. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire a consuntivo l'indennità per assunzioni di particolari responsabilità. Ai fini della liquidazione, a consuntivo, il responsabile competente trasmette all'ufficio del personale la comunicazione di nulla osta all'erogazione a favore del dipendente interessato, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
 8. Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
 9. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art.11

Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. Al seguente personale spetta, con riferimento all'art. 21 comma 2 lett. i), del CCRL 1.8.2002, inserito dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, un'indennità come di seguito specificato:
 - a. Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale: personale a cui sono attribuite con atto formale, e che esercitino responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;

- b. Responsabile dei tributi, qualora la funzione non sia assolta da personale appartenente alla Cat. D con Posizione Organizzativa: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - c. Archivista informatico: per compensare compiti di responsabilità, regolarmente affidati con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - d. Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: importo annuo lordo € 300,00;
 - e. Specifiche responsabilità affidata al personale addetto ai servizi di protezione civile: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00.
2. In tutte le fattispecie indicate nel comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite dalla legge).
 3. Tale indennità è assorbita dall'indennità per particolare responsabilità eventualmente corrisposta alle condizioni di cui al precedente articolo.
 4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in unica soluzione, a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo di quello di competenza, previa comunicazione dei Responsabili di Servizio corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità, in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione e/o attribuzione.
 5. Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
 6. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 12
Indennità condizioni di lavoro
(art. 6 CCRL 15.10.2018)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 6 del CCRL 15.10.2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
2. Tale indennità è erogata in base all'effettiva prestazione resa.
3. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono le seguenti attività:

a) Disagiate:

L'indennità di disagio è attribuita al personale cat. A, B, C e D che, là dove non è attivato il servizio di reperibilità, viene richiamato con urgenza in servizio per motivi eccezionali e non programmabili, quali:

- eventi meteorologici di particolare gravità;

11


- situazioni di pubblico pericolo;
- frane stradali;
- caduta di alberi e/o pali;
- allarme;
- black out;
- semafori (interruzione alimentazione);
- incidenti stradali.

L'importo corrisposto è pari a **euro 8,50** per ogni giorno di effettivo richiamo in servizio con conseguente assoggettamento al disagio di cui sopra, come da certificazione del rispettivo responsabile di servizio.

L'indennità in oggetto deve, comunque, rispettare il limite massimo di euro 250,00 annui pro capite.

Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute

L'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" un'esposizione prevalente, e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità del personale. Le prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta** esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate come di seguito:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua;
- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, paraffina e simili nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- d) prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (per esempio motoseghe, ...) o di muletti e macchinari simili;
- e) prestazioni di lavoro che comportano pronto intervento sulle strade (per esempio sistemazione di eventuali buchi nel marciapiede o di transenne per segnale pericoli);
- f) prestazioni di lavoro che comportano contatto con la fauna presente in certi ambienti;
- g) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione di attività di manutenzione di apparecchiature elettriche a bassa, media e/o alta tensione;
- h) prestazioni di lavoro individuate dalla conferenza degli RSPP.

Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui al punto precedente, previa segnalazione del responsabile competente, la corresponsione dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.

I Responsabili comunicano l'elenco dei dipendenti adibiti alle prestazioni elencate; eventuali variazioni devono essere comunicate tempestivamente all'ufficio personale, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.

L'Indennità è definita nella misura giornaliera di **euro 1,36** per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività.

Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

c) Maneggio valori:

L'indennità spetta al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e individuato con provvedimento formale compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:

- a) Euro 1,00 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 0 e 3.000,01;
- b) Euro 1,15 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 3.000,01 e 10.000,00;
- c) Euro 1,30 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 10.000,01 e 50.000,00 Euro;
- d) Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è superiore a 50.000,00 Euro.

L'indennità di cui al comma 1 è attribuita anche al personale nominato sostituto dell'agente contabile, per le sole giornate di sostituzione.

La corresponsione dell'indennità di maneggio valori si effettua in un'unica soluzione annuale, in base a rendiconti presentati dai dipendenti incaricati delle operazioni di cassa e su attestazione rilasciata dal Responsabile di riferimento titolare di posizione organizzativa.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal CCRL 2016-2018 pari ad euro 10,00.

Art. 13

**Indennità di reperibilità
(art.4 CCRL 2016-2018)**

1. Per le aree individuate dall'Ente, per cui è richiesto il pronto intervento del personale per attività necessarie a fronteggiare particolari situazioni contingenti dovute a fatti gravi ed eccezionali, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Le fattispecie che ne giustificano l'intervento, legate a situazioni di pubblica emergenza, riguardano:
 - eventi meteorologici di particolare gravità;
 - situazioni di pubblico pericolo;
 - frane stradali;
 - caduta di alberi e/o pali;
 - allarme
 - black out;
 - semafori (interruzione alimentazione);
 - incidenti stradali.
3. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto all'art. 4 del CCRL del 15.10.2018.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Titolare di Posizione Organizzativa, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
5. Le modalità di chiamata e i soggetti abilitati a contattare il personale con criteri di rotazione, sono definiti dal competente Responsabile con specifica disposizione di servizio.

6. L'indennità di reperibilità non compete nel caso in cui durante il periodo di reperibilità il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa: in tal caso gli spetta solo il compenso per lavoro straordinario nel limite delle ore di lavoro effettivamente rese.
7. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore ciascuno.

Art. 14
Indennità di turno
(art.3 CCRL 2016-2018).

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Il servizio è regolato ed è remunerato con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
3. Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15
Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione
di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privati

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis) del D.L. 50/2017 convertito nella L. 96/2017, le ore di servizio aggiuntivo del personale del Corpo/Servizio Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate in conformità alle previsioni del regolamento di cui al comma 4 del presente articolo.
2. È riconosciuto inoltre il trattamento di cui all'art. 5 del CCRL 15/10/2018, qualora ne ricorra la fattispecie.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 16
Utilizzo dei proventi del codice della strada

(Art. 25 CCRL 15/10/2018)

1. In applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada, approvato con D.Lgs. n. 285/1992, l'Ente può destinare, con delibera di giunta, una parte degli incassi derivanti dalle violazioni del codice della strada, per le seguenti finalità:
 - a) previdenza integrativa per i dipendenti del Corpo/Servizio Polizia Locale;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche notturni.
2. Qualora l'Ente intenda incentivare la previdenza integrativa, i destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) del comma 1) sono tutti gli appartenenti al Corpo/Servizio Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
4. Per le finalità di cui all'art. 1 comma b), se finanziato, sono destinatari tutti gli appartenenti al Corpo/Servizio Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
5. Qualora l'Ente intenda dar corso a progetti di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui al comma 1) lett. c), il relativo finanziamento sarà destinato agli istituti connessi all'incremento di servizio. Ai partecipanti a detti progetti è escluso l'accesso ai compensi per lavoro straordinario.
6. A decorrere dall'anno 2020, gli eventuali proventi derivanti dalle effettive riscossioni di cui all'art. 208 CdS, eccedenti quelle del precedente esercizio (ed, in quanto tali, escluse dal limite del tetto del salario accessorio, come espresso dalla Corte dei Conti Lombardia con le deliberazioni n. 334/2018 e 369/2019, e della sezione Autonomie n. 5/2019) sono destinabili al finanziamento degli eventuali progetti obiettivo di cui al comma 1 del presente articolo e/o, secondo quanto verrà stabilito in sede di accordo annuale sugli utilizzi, agli istituti contrattuali connessi all'incremento di servizio, nonché al finanziamento, ancorchè parziale, dell'indennità servizio esterno P.L.. I valori sono rilevati dai dati di consuntivo riportati nel rendiconto, al netto delle spese impegnate nell'anno per il servizio di riscossione ordinaria e coattiva.

Art.17

Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

(Art. 26 – CCRL 15/10/2018)

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità pari a euro 5,00 per ciascuna giornata, o frazione di giornata - ancorchè non continuativa - pari o superiore al 50% dell'orario giornaliero effettivamente lavorato, di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura economica di cui al comma 1 è riferita al 2019. Per gli anni successivi, di vigenza del presente CCDI, il valore economico, eventualmente differenziato per ogni Ente, verrà definito nell'ambito della contrattazione per la stipula dell'accordo annuale sugli utilizzi.

3. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dagli uffici.
4. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità sia maturato ove, nel corso del mese venga prestato in servizio esterno – indipendentemente dalla durata dello stesso – un numero di giorni almeno pari al cinquanta per cento di quelli effettivamente lavorati. Diversamente l'indennità non viene erogata per il mese di riferimento.
5. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.
6. La presente disciplina avrà decorrenza dalla sottoscrizione del presente CCDT.

Art. 18

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.
2. Gli incentivi previsti e disciplinati dal D.Lgs 50/2016 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito regolamento dell'ente, sottoposto, limitatamente a quanto previsto all'art. 11 della predetta Legge, al livello relazionale della contrattazione.
3. Sono ascrivibili alla disciplina di cui al presente articolo anche gli incentivi IMU/TASI e quelli legati al subentro del Comune all'Anagrafe Nazionale della popolazione Residente (A.N.P.R).

ORARIO

Art. 19 Orario di lavoro

1. Per il personale turnista e per quello che opera con un'articolazione plurisettimanale, è garantito il diritto ad un preavviso pari ad almeno 6 giorni del cambio della programmazione dei turni che riguardi periodi settimanali o plurisettimanali (sentenza 12962/2008, Cassazione Lavoro). Tale termine di preavviso è da considerarsi anche per le richieste da parte di personale di cambi turni e assenze. Sono fatte salve sporadiche ed oggettive situazioni sopravvenute oppure situazioni di urgenza, che non consentono il rispetto dei termini di cui sopra (es. richieste di assenza o cambio turno del personale per motivi urgenti e non programmabili o eventi e situazioni organizzative urgenti e non programmabili). Resta inteso che il cambio di programmazione dei turni deve essere legato a particolari ed eccezionali esigenze di servizio.
2. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
3. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come anticipazioni consensuali di prestazioni ordinarie soggette a successivo recupero compensativo, ovvero come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
 - siano affetti da patologie, inabilità o invalidità che richiedono terapie specifiche o altre motivate esigenze, che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 20 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU. I Responsabili T.P.O. opereranno una equilibrata ripartizione del budget di settore tra i dipendenti assegnati allo stesso.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione preventiva del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata.
Sono fatte salve le situazioni dovute alla materiale impossibilità di reperimento in termini tempestivi del soggetto titolato a dare la preventiva autorizzazione o casi analoghi.
5. E' riconosciuto in capo al singolo dipendente il diritto soggettivo di opzione, tra il pagamento o l'alternativo recupero compensativo. Il pagamento dello straordinario da parte dell'ente dovrà in ogni caso rispettare i limiti imposti dalla vigente normativa.
6. E' confermato il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario.
7. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, ecc....).

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie dell'Ente da destinare alla formazione. I piani sono redatti sugli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi individuali dei singoli dipendenti e sono intesi come differenza tra le competenze richieste in relazione al profilo di ascrizione e quelle già maturate.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
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.

Art. 22

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie e/o di nuovi servizi che producono effetti sull'organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai dipendenti.

Art. 23

Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere, con un compenso economico stabile, le accresciute competenze dei dipendenti, per effetto dell'esperienza professionale acquisita nel tempo e dei risultati conseguiti e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente. Proprio per questo motivo, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale rilevate dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse stabili di cui al comma 1 dell'art. 32 del CCRL 2018 a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.
3. Con cadenza annuale le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, determinate in fase di costituzione del fondo ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali. Ciascuna Amministrazione si esprimerà formalmente con opportune direttive in merito.
4. Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento della progressione stessa. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni coinciderà con il 01° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le PEO.

5. Requisiti per l'accesso alla selezione

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a. aver maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e nell'ultima posizione economica acquisita, nel Comparto Friuli Venezia Giulia, di cui almeno 2 anni presso l'Ente che attiva la selezione, alla data di decorrenza delle nuove PEO.
Ai fini del presente punto, le assenze effettuate a qualsiasi titolo, ivi compreso il collocamento in aspettativa, o il collocamento in comando/distacco ecc.... sono considerati come servizio prestato.
- b. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non **definitive** (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
- c. avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore **all'80%** della valutazione massima conseguibile.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avviene automaticamente, d'ufficio, sulla base della documentazione esistente agli atti.

6. Per il personale in comando o distacco, che opera in convenzione fra enti, in uffici comuni o in altre forme similari di gestione condivisa del dipendente tra enti diversi, la valutazione è effettuata dal responsabile del settore presso l'ente utilizzatore, sulla base della stessa scheda di valutazione utilizzata per il resto del personale dell'ente da cui giuridicamente presta servizio.

7. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo quanto disposto dall'art. 33 del CCRL del 26.11.2004.

8. Esiti della selezione e graduatoria

1. Al termine del procedimento di valutazione, viene redatta una graduatoria fra i dipendenti che hanno avuto accesso alla selezione in quanto in possesso dei requisiti di cui al punto 5, con attribuzione del punteggio acquisito.

2. Le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti in fase di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede in uso per la valutazione della performance individuale nell'anno precedente la selezione. In caso di impossibilità di valutazione dovuta ad assenza di servizio, si provvede all'utilizzo della valutazione effettuata relativamente all'ultimo anno utile del biennio immediatamente precedente.

3. Le graduatorie vengono approvate con provvedimento del Responsabile e, una volta pubblicate all'albo, diventano definitive ed efficaci se entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni che comunque dovranno essere definiti entro il termine perentorio del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Avranno titolo all'attribuzione della PEO i dipendenti che hanno conseguito nella relativa graduatoria il valore più alto, con scorrimento sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili destinate con CCDI alle PEO.

4. La somma destinata alle PEO viene ripartita tra le categorie professioni così identificate A-B-C/PLA -D/PLB sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con la seguente ponderazione per categoria:

categoria	Parametro
A - B	1,0
C- PLA	1,2
D- PLB	1,4

5. E' facoltà degli Enti, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente oppure graduatorie per Servizi/Uffici utilizzando il sistema di parametrizzazione sopra indicato. In alternativa gli Enti possono finalizzare la selezione solo ad alcune categorie professionali.

6. Nel caso di graduatorie indistinte per settori (sia in caso di graduatoria unica per tutto l'Ente sia in caso di suddivisione del budget per categorie A, B, C/PLA e D/PLB) è prevista l'applicazione della seguente formula di normalizzazione dei punteggi, al fine di parzializzare le potenziali disomogeneità valutative dei diversi valutatori, anche con riferimento ai Titolari di Posizione Organizzativa:

punteggio individuale: media punteggi dell'area di appartenenza = x (punteggio individuale normalizzato): media complessiva dei punteggi individuali dei diversi Settori.

7. Nell'ipotesi di parità di punteggio, con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito per incapienza della spesa, si terranno in considerazione nel seguente ordine:

- 1) maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nella scheda dell'anno precedente;
- 2) minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- 3) maggior anzianità di servizio.

Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove PEO.

Per l'anno 2020, per il Comune di Zoppola, le parti pattuiscono di destinare al finanziamento di nuove PEO un budget teorico di euro 6.000,00, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto al passaggio, e di ricorrere al criterio di riparto delle risorse di cui al comma 4 del presente articolo.

Per l'anno 2020, per il Comune di San Quirino, le parti pattuiscono di destinare al finanziamento di nuove PEO un budget teorico di euro 6.000,00, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto al passaggio, e di ricorrere al criterio di riparto delle risorse di cui al comma 4 del presente articolo.

Art. 24

Produttività

1. Le risorse variabili del fondo costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL del 15.10.2018, sono destinate all'incentivazione della produttività e delle buone pratiche volte al miglioramento dei servizi, sulla base della valutazione dei dipendenti effettuata nell'ambito delle procedure previste nell'Ente.

2. Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "Produttività"

Definite le risorse complessive da destinare alla produttività, le stesse sono assegnate alle singole aree dell'Ente per essere gestite dai rispettivi T.P.O. che sono esclusi dal calcolo.

Le risorse da assegnare ad ogni responsabile di struttura sono così determinate:

a) Il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG / Piano delle Performance al T.P.O. responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:

- Categoria A con coefficiente 1,00
- Categoria B con coefficiente 1,23
- Categoria C-PLA con coefficiente 1,35
- Categoria D-PLB-PLC con coefficiente 1,50

Nel determinare il coefficiente in funzione di ciascuna categoria, per il personale a part-time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

b) La quota di fondo determina la quota di budget iniziale del medesimo centro di costo. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale inserito in ciascuna struttura in proporzione al periodo di permanenza nella stessa.

c) Costituiscono elementi per la definizione della quota da assegnare ad ogni singolo centro di costo, oltre alla categoria di appartenenza, anche l'assunzione o la cessazione in corso d'anno espresse in dodicesimi e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Sh 21

Due P.O.









Il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso da assegnare alla struttura/centro di costo.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non vengono distribuite.

3. Criteri per la ripartizione della quota individuale

All'inizio del periodo di valutazione, i responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi e i fattori di valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali, verranno comunicati dai propri collaboratori preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti.

Alla conclusione dell'anno, il dipendente titolare di posizione organizzativa nell'Ente, acquisito il valore del grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvedono alla compilazione della scheda di valutazione individuale.

Il budget inizialmente assegnato alla struttura e ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:

- Categoria A con coefficiente 1,00
- Categoria B con coefficiente 1,23
- Categoria C-PLA con coefficiente 1,35
- Categoria D-PLB-PLC con coefficiente 1,50

La liquidazione della "produttività" avverrà in dodicesimi, tenendo conto della effettiva presenza in servizio.

Per il personale a tempo parziale la quota individuale di produttività sarà proporzionalmente ridotta in base alla percentuale di orario effettuato.

Per il personale che a causa di assunzione, cessazione, trasferimento per mobilità o altro motivo, abbia effettuato un periodo di servizio inferiore all'anno, la quota individuale sarà riproporzionata in base alla effettiva presenza, a prescindere dagli effetti che la minore presenza in servizio nell'anno possa aver determinato nella valutazione da parte del responsabile.

In modo analogo, nel calcolo per l'attribuzione della quota individuale verrà considerato il periodo di assenza non retribuito con conservazione del posto del lavoro, a prescindere dagli effetti che la minore presenza in servizio nell'anno possa aver determinato nella valutazione da parte del responsabile

Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza secondo quanto disciplinato dal vigente sistema di valutazione oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di sei mesi o il cui rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a sei mesi.

In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso settore.

La liquidazione della produttività collettiva al personale dovrà essere pagata preventivamente o al massimo contestualmente alla liquidazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e per i dirigenti.

4. Principi e specificazioni in materia di sistemi incentivanti la produttività

Le parti concordano sul fatto che il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, tendenti a evitare l'appiattimento retributivo;
- Le risorse, secondo il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- La prestazione individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- Il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- La condivisione, nel rispetto di ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- 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.

Costituiscono elementi per il calcolo e l'attribuzione della quota individuale di produttività:

- Le risultanze del sistema di valutazione (punteggio attribuito sulla scheda di valutazione dal T.P.O.);
- La categoria di appartenenza (in base ai coefficienti di correzione di cui sopra);
- L'eventuale rapporto a tempo parziale (calcolato come rapporto con denominatore 36);
- L'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno (calcolato in dodicesimi con arrotondamento a mese superiore o inferiore a seconda che si tratti di frazione maggiore o minore di 15 giorni).

Nei conteggi di cui al punto precedente **non** sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- I giorni non lavorativi (sabato, domenica altre festività) purché non ricompresi in più ampi periodi di assenza di altra tipologia (ad es. malattia.);
- Ferie;
- Festività soppresse anche frazionate;
- Permesso per matrimonio;
- Permessi per nascita di figli;
- Permessi per lutto;
- Permessi per donazione di sangue;
- Permesso per citazione in Tribunale;
- Maternità anticipata;
- Assenze dovute a congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- Permessi Legge 104
- Terapie salvavita fino a un massimo di quattro mesi;
- Infortunio sul lavoro fino a un massimo di quattro mesi;
- Riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;

28


SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 23

Individuazione Servizi Pubblici essenziali legge 146/1990 - contingenti di personale

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 degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Il responsabile del servizio individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicandolo – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla 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. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.

5. In applicazione dei commi precedenti, il personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuata come segue:

SERVIZIO	NUMERO ADDETTI
Stato civile e servizio elettorale	1
Polizia locale – attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	1
Servizi cimiteriali (ove presenti)	1
Servizi del personale	1

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario

7. Il personale assegnato a servizi che vengano interrotti per effetto di specifica ordinanza a causa di eventi atmosferici eccezionali o dovuti alla sicurezza, e che non possa essere temporaneamente adibito a attività diverse all'interno dell'ente (nel rispetto del principio di equivalenza delle mansioni), può richiedere, in alternativa alla riduzione economica per la/e giornata/e di mancato lavoro, la riconduzione dell'assenza a diverso giustificativo personale.

NORME FINALI

Art. 24 Norme finali

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL
2. 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 vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.
3. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, a signature with a large flourish on the right, and initials 'LB' on the far right.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE:

- 1) Le parti si riservano di valutare l'opportunità di perseguire un'omogeneizzazione delle modalità di rimborso dei pasti tra gli enti, attraverso l'adozione del ticket elettronico nei Comuni dove vengono applicate modalità di rimborso diverse.
La parte sindacale si impegna a verificare che la richiesta sia condivisa dalla maggioranza dei dipendenti.
La parte datoriale si impegna a verificare la fattibilità dell'introduzione del sistema di erogazione dei ticket elettronici.
- 2) Per l'annualità 2020 le parti concordano di dare attuazione - limitatamente agli Enti che lo richiederanno - all'istituto della banca delle ore, così come disciplinata dall'art. 19 del CCRL 01.08.2002, negoziando in sede di accordo annuale sugli utilizzi la relativa percentuale.
- 3) Con riferimento all'art. 23, budget e modalità di riparto relativi alle singole selezioni di ente, per quanto non già disciplinato nel presente accordo vengono negoziati nell'ambito degli accordi annuali sugli utilizzi, nel rispetto del prescritto livello relazionale, previa verifica delle risorse stabili disponibili nel fondo ed in ogni caso nel rispetto del CCRL e della normativa regionale/nazionale applicabile.

DICHIARAZIONE A VERBALE (FP CGIL)

Si ritiene indispensabile procedere dal punto di vista organizzativo affinché non vi siano negli enti agenti contabili di fatto, considerata la mancata previsione del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro, per il maneggio valori, a favore di dette figure.

Per quanto attiene alle PEO anno 2020 riferite al Comune di San Quirino, la stipula in via definitiva della presente preintesa è subordinata all'acquisizione di idoneo mandato assembleare.

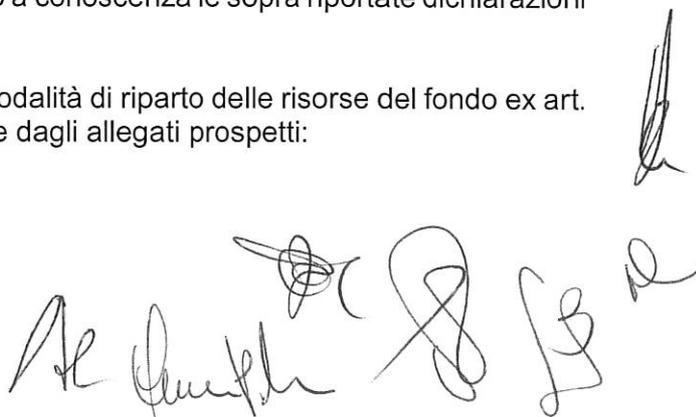
**DISPOSIZIONI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
CON RIFERIMENTO AL FONDO ART. 32 DEL CCRL 15.10.2018 ANNO 2019**

1. Il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2019 è stato costituito dalle Amministrazioni aderenti alla presente contrattazione nei valori indicati nelle schede allegate.
2. La Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione cpn nota n.9798/P del 21.10.2018, 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 31.1.2019 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 puntali indicazioni sulla reale e definitiva applicazione delle norme contrattuali contenute nel testo sottoscritto il 15.10.2018.
3. Le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica dispongono 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 D.lgs 75/2017.
4. La sezione di controllo della Regione Friuli Venezia Giulia con deliberazione FVG 23/2019 del 14.10.2019 esprime motivato avviso sull'eseguibilità del CCRL 15.10.2018 nel contesto dei vincoli di finanza pubblica, nel rinnovato quadro di stanziale abbandono della riforma delle UTI. In particolare la Corte ravvisa la non automatica traslazione della certificazione positiva resa con deliberazione plenaria della Sezione Plenaria 47/sez.P1/2018 alla situazione successiva in cui ritiene siano venuti a mancare i presupposti che ne hanno costituito il fondamento.
5. I pareri espressi dai revisori del Conto sugli atti di costituzione del fondo anno 2019 dei diversi Enti prescrivono il contenimento dell'importo nei valori anno 2016.
6. Per quanto sopra la parte pubblica stabilisce prudenzialmente e per il momento di dare esecuzione al presente CCDT osservando, per ciascuna singola Amministrazione, il limite di spesa determinato per l'anno 2016 per tutte le indennità e compensi indicati nell'art. 32 del CCRL 2016 -2018 nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, seppur riquantificato ex post in modo da garantire la compatibilità dei dati omogenei, secondo principi condivisi in più occasioni dalla Corte dei Conti.
7. La quota del fondo non attribuita per effetto di quanto sopra è decurtata dalle risorse di salario accessorio disponibile e non utilizzate e dalle risorse variabili.
8. Quanto sopra fatte salve diverse e sopraggiunte disposizioni di legge nazionale e regionale e disposizioni a livello di sistema integrato di Comparto derivanti dalla procedura di cui all'art. 32 comma 1 e di cui alle dichiarazioni congiunte al CCRL 2016/2018.

=====

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

Le parti, a conclusione della riunione, definiscono le modalità di riparto delle risorse del fondo ex art. 32 CCRL 15.10.2018 con riferimento **anno 2019** come dagli allegati prospetti:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a vertical signature. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized or abbreviated. The page number '27' is printed at the bottom left.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

PRESIDENTE: dott.ssa Paola Rover
(Segretario Comune di Porcia)

Paola Rover

COMPONENTI: dott. Vincenzo Greco
(Segretario Comune di Zoppola)

dott. Antonio Villacara
(Segretario Comune di san Quirino)

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

RSU COMUNE DI PORCIA

BATTISTELLI - Giuseppe Battistelli

ROSSETT - Rossetto

RSU COMUNE DI SAN QUIRINO

Almè

De Lorenzis

RSU COMUNE DI ZOPPOLA

così - Devello

[Signature]

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP

[Signature]

CISL FP F.V.G.

UIL -FPL

CISAL EE.LL FVG

COMUNE DI PORCIA - ANNO 2019 -

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio	126.639,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,asegni ad personam)	7.181,46
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	133.820,46
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio	86.000,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)	81.000,00
Incrementi lett. b) (economico fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	167.000,00
TOTALE €	300.820,46

Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (previsione)	66.000,00
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
	66.000,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	81.000,00
Performance	86.000,00
Resti destinazioni stabili (previsione)	67.820,46
	234.820,46
TOTALE €	300.820,46

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2019
Indennità di turno	17.000,00 €
Indennità di reperibilità	14.000,00 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	850,00 €
Indennità specifiche responsabilità	6.500,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	6.000,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CC	7.500,00 €
indennità di staff	1.549,44 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.650,00 €
Indennità servizio esterno	8.519,20 €
indennità di condizione di lavoro	5.500,00 €
Sub totale	69.568,64 €
Salario aggiuntivo ex art. 70 C.C.R.L. 07/12/2006	77.000,00
Lavoro straordinario	15.234,47
Totale risorse	161.803,11

Ai fini del rispetto del limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017, l'ammontare complessivo del fondo e delle risorse per le indennità è ridotto dell'importo complessivo presunto di euro 128.384,91 importo presunto che verrà confermato/aggiornato a consuntivo sulla base di dati certi.

Handwritten signatures and initials, including a large 'K' at the top right and several other signatures below it.

COMUNE DI SAN QUIRINO - ANNO 2019 -

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio	33.466,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	2.219,75
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	35.685,75
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio	24.000,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)	30.000,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	54.000,00
TOTALE €	89.685,75

Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (previsione)	27.000,00
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
	27.000,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	30.000,00
Performance	24.000,00
Resti destinazioni stabili (previsione)	8.685,75
	62.685,75
TOTALE €	89.685,75

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2018
Indennità di qualifica cat. B	300,00 €
Indennità specifiche responsabilità	3.400,00 €
Indennità pronta chiamata	500,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	300,00 €
indennità di condizione di lavoro	2.400,00 €
indennità servizio esterno polizia esterna	1.128,00 €
Totale risorse	8.028,00
Sub totale	8.028,00
Salario aggiuntivo ex art. 70 C.C.R.L. 07/12/2006	21.148,76
Lavoro straordinario	11.601,79
Totale risorse	40.778,55

Ai fini del rispetto del limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017, l'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate e delle risorse per le indennità è ridotto dell'importo complessivo presunto di euro 14.196,61. l'importo della decurtazione si intende presunto, da confermare/aggiornare a consuntivo

COMUNE DI ZOPPOLA - ANNO 2019 -

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio	44.516,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	1.080,17
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	45.596,17
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio	35.000,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)	28.928,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
Decurtazione per rispetto contenimento spesa del personale	-14.415,17
	49.512,83
TOTALE €	95.109,00

Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (previsione)	38.000,00
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
	38.000,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	28.928,00
Performance	20.584,83
Resti destinazioni stabili (previsione)	7.596,17
	57.109,00
TOTALE €	95.109,00

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2019
Indennità di qualifica cat. B	360,00 €
Indennità specifiche responsabilità	2.000,00 €
Indennità pronta chiamata	400,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	900,00 €
indennità di condizione di lavoro	2.000,00 €
indennità di turno	5.500,00 €
indennità servizio esterno polizia locale	1.550,98 €
indennità di orario notturno festivo e notturno festivo	100,00 €
Sub totale	12.810,98 €
Salario aggiuntivo ex art. 70 C.C.R.L. 07/12/2006	33.388,81
Lavoro straordinario	14.460,78
Totale risorse	60.660,57

Ai fini del rispetto del limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017, l'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate, delle risorse per le indennità è ridotto dell'importo complessivo presunto di euro 10.695,86. l'importo della decurtazione si intende presunto, da confermare/aggiornare a consuntivo con dati certi e definitivi.

COMUNE DI PORCIA

(Provincia di Pordenone)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

(articolo 40 comma 3 sexies, Decreto legislativo n.,165/2001 e Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19.07.2012)

Contratto collettivo territoriale Porcia – Zoppola- San Quirino per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016 -2018.". Giuridico 2019 -2021. Economico 2019.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 03.12.2019 Contratto
Periodo temporale di vigenza		01.01.2019- 31.12.2021. Il CCDT presenta sua durata triennale, salvo le fattispecie indicate nell'art. 3 dello stesso.
Composizione della delegazione trattante		La composizione delle parti viene definita come segue nel protocollo di intesa, sottoscritto in data 30 ottobre 2019, tra gli Enti partecipanti alla contrattazione (Porcia, Zoppola e San Quirino) e le OO.SS firmatarie del CCRL 15.10.2018: Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) art.3 del protocollo: Presidente: Paola Rover - Segretario Comune di Porcia Componente: Vincenzo Greco - Segretario Comune di Zoppola Antonio Villacara, Segretario Comune di San Quirino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Art. 5 del protocollo: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,UGL, CISAL, Art. 6 del protocollo: RSU aziendali di ciascun ente aderente. Firmatarie della preintesa FP-CGIL, RSU aziendali <i>(indicare le sigle firmatarie)</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione istituti giuridici e criteri per il riconoscimento delle indennità. Utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 con riferimento anno 2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi:
		Per superare tali rilievi si è provveduto a

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione giunta n.11 del 28.1.2019;</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con deliberazione giunta n.12/2019</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹? Sì per quanto di competenza.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia

L'art. 38 del CCRL personale Comparto unico, area enti locali stipulato il 15.10.2018 demanda alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente la regolazione, fra l'altro, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, nonché dei criteri generali per l'attribuzione dei diversi istituti economici, intesi quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili.

Gli effetti sulla costituzione dei fondi e sulla contrattazione territoriale, derivanti dall'attivazione dei servizi in UTI in applicazione della LR 26/2014, sono regolati dal verbale conclusivo del procedimento di concertazione attivato ai sensi dell'art. 31 del D.lgs 165/2001, che prevede, per il periodo di assegnazione temporanea (inizialmente fissato al 31.12.2019) che il finanziamento del trattamento accessorio del personale resta a carico del fondo dell'Ente di appartenenza. Le funzioni gestite dall'UTI del Noncello in nome e per conto del Comune di Porcia sono rientrare in capo all'Ente con decorrenza 01 settembre per la funzione Tributi Locali e Gestione del Personale e 01 ottobre per la gestione Sportello Unico.

In data 30 ottobre 2019 si procedeva alla sottoscrizione del "Protocollo di intesa fra Enti e OO.SS. firmatarie del CCRL 2016-2018 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale", protocollo approvato a seguito dell'adesione alla contrattazione territoriale deliberata dai rispettivi organi di governo delle seguenti Amministrazioni:

- Comune di Porcia con deliberazione della Giunta comunale n. 176/2019
- Comune di San Quirino con deliberazione della Giunta comunale n. 108/2019

- Comune di Zoppola con deliberazione della Giunta comunale n. 76/2019

Con le citate deliberazioni giuntali e con la successiva sottoscrizione del protocollo, si procedeva alla costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative in sede territoriale per l'Area Non Dirigenziale., costituita come segue:

Parte Pubblica

Presidente: Paola Rover - Segretario Comune di Porcia
Componente: Vincenzo Greco - Segretario Comune di Zoppola
Antonio Villacara, Segretario Comune di San Quirino

Si riscontra che quanto disciplinato nel contratto oggetto della presente relazione illustrativa 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, inoltre il presente contratto specifica – per l'anno 2019 - i valori economici di destinazione dei singoli istituti contrattuali, così come stabiliti nelle schede allegate per ogni singolo Ente.

Il CCDT oggetto della presente relazione ha definito i seguenti argomenti:

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Campo di applicazione: Si applica a tutto il personale non dirigente, in servizio presso il Comune di Porcia, San Quirino e Zoppola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, questi ultimo con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
- Art. 3 Durata: triennale con decorrenza 01.01.2019, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli specifici
- Art. 4 Finalità
- Art. 5 Relazioni sindacali
- Art. 6 Interpretazione autentica

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 7 Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Art. 8 Destinazioni e finalità del Fondo
Criteri generali
- Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per finanziare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
- Le rimanenti risorse stabili che residuano sono destinate ad incentivare la parte variabile e utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi in aggiunta a quelle previste.
- Le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

- Art. 9 Principi generali
- Art. 10 Indennità di responsabilità
- si configurano le posizioni di lavoro – inquadrate nelle categorie B/PLS, C/PLA e D/PLB - caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite – con atto formale - dai Responsabili T.P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, assunti i necessari pareri tecnici/contabili. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione regionale.
- Art. 11 Indennità per specifiche professionalità:
- spetta, con riferimento all'art. 21 comma 2 lett. i), del CCRL 1.8.2002, inserito dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, un'indennità come di seguito specificato:
- Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale: euro 300,0

- Responsabile dei tributi: euro 300,0
- Archivista informatico: euro 300,00
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: euro 300,00
- Specifiche responsabilità affidata al personale addetto ai servizi di protezione civile: euro 300,0

Art. 12 Indennità per condizioni di lavoro

Attività Disagiate: l'indennità di disagio è attribuita al personale cat. A, B, C e D che, là dove non è attivato il servizio di reperibilità, viene richiamato con urgenza in servizio per motivi eccezionali e non programmabili. L'importo corrisposto è pari ad euro 8,50 per ogni giorno di effettivo richiamo in servizio.

Esposizione a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute

L'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" un'esposizione prevalente, e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità del personale. L'importo corrisposto è pari ad euro 1,36 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività.

Maneggio valori:

L'indennità spetta al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e individuato con provvedimento formale compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:

- a) Euro 1,00 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 0 e 3.000,01;
- b) Euro 1,15 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 3.000,01 e 10.000,00;
- c) Euro 1,30 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 10.000,01 e 50.000,00 Euro;
- d) Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è superiore a 50.000,00 Euro.

Art. 14 Indennità di turno

Art. 13 Indennità di reperibilità

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15 Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privati:

Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis) del D.L. 50/2017 convertito nella L. 96/2017, le ore di servizio aggiuntivo del personale del Corpo/Servizio Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate in conformità alle previsioni del regolamento da adottarsi

Art. 16 Utilizzo dei proventi del codice della strada

Art. 17 Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità pari a euro 5,00 per ciascuna giornata, o frazione di giornata - ancorchè non continuativa - pari o superiore al 50% dell'orario

giornaliero effettivamente lavorato, di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura economica di cui al comma 1 è riferita al 2019. Per gli anni successivi, di vigenza del presente CCDI, il valore economico, eventualmente differenziato per ogni Ente, verrà definito nell'ambito della contrattazione per la stipula dell'accordo annuale sugli utilizzi.

Art. 18 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

ORARIO

Art. 19 Orario di lavoro

Art. 20 Orario di lavoro straordinario

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21 Destinatari e processi della formazione

Art. 22 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 23 Progressioni economiche orizzontali (PEO)

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a. aver maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e nell'ultima posizione economica acquisita, nel Comparto Friuli Venezia Giulia, di cui almeno 2 anni presso l'Ente che attiva la selezione, alla data di decorrenza delle nuove PEO.
- b. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
- c. avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore all'80% della valutazione massima conseguibile.

Art. 24 Produttività

Vengono disciplinati:

1. Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività"
2. Criteri per la ripartizione della quota individuale

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 25 Individuazione Servizi Pubblici essenziali legge 146/1990 - contingenti di personale

NORME FINALI

Art. 26 Norme finali

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

ALLEGATI: tabelle per ogni singola Amministrazione di costituzione e utilizzo del fondo e indennità, con l'indicazione del valore prudenziale di riduzione del fondo al fine di ricondurlo ai corrispondenti valori anno 2016.

DISPOSIZIONI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA CON RIFERIMENTO AL FONDO ART. 32 DEL CCRL 15.10.2018 ANNO 2019

La parte pubblica viene a stabilire prudenzialmente, e per il momento, di dare esecuzione al CCDIT osservando, per ciascuna singola Amministrazione, il limite di spesa determinato per l'anno 2016 per tutte le indennità e compensi indicati nell'art. 32 del CCRL 2016-2018 nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017, seppur riquantificato in modo da garantire ex post la comparabilità dei dati e ricondurre ad omogeneità i dati relativi alle grandezze da comparare.

La quota del fondo non attribuita per effetto di quanto sopra è decurtata dalle risorse di salario accessorio disponibile e non utilizzate e dalle risorse variabili.

Quanto sopra fatte salve diverse e sopraggiunte disposizioni di legge nazionale o regionale o disposizioni a livello di sistema integrato di Comparto derivanti dalla procedura di cui all'art. 32 comma 1 e di cui alle dichiarazioni congiunte al CCRL 2016/2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile n. 148 del 13.03.2019 e risulta costituito come segue:

- Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per un importo complessivo di euro 219.820,46 a cui si aggiunge un incremento annuale da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici da intendersi fuori limite per un importo complessivo di euro 81.000,00, per un totale complessivo pari ad euro 300.820,46.
- Risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio per un importo complessivo di euro 69.568,644 e fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo di euro 15.234,47.
- Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per un importo di euro 100.540,77.
- Salario accessorio complessivo per l'anno 2019 decurtato secondo le indicazioni del Revisore dell'Ente per un importo complessivo presunto di euro 128.660,00

Le risorse riferite al Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2019 vengono utilizzate come segue:

COMUNE DI PORCIA - ANNO 2019 -
Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione		Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
RISORSE STABILI		DESTINAZIONI STABILI	
Personale in servizio	126.639,00	Progressioni economiche x13 (previsione)	68.000,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	7.181,46	Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)			
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	133.820,46		68.000,00
RISORSE VARIABILI		DESTINAZIONI VARIABILI	
Personale in servizio	86.000,00	Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	81.000,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)	81.000,00	Performance	86.000,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00	Resti destinazioni stabili (previsione)	65.820,46
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00		
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	167.000,00		232.820,46
TOTALE €	300.820,46	TOTALE €	300.820,46

Mentre per quanto concerne le risorse previste nel fondo per il salario accessorio di cui all'art. 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 sono utilizzate per finanziare le diverse indennità come segue:

	2019
Indennità di turno	17.000,00 €
Indennità di reperibilità	14.000,00 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	850,00 €
Indennità specifiche responsabilità	6.500,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	6.000,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79	7.500,00 €
indennità di staff	1.549,44 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.650,00 €
Indennità servizio esterno	8.519,20 €
indennità di condizione di lavoro	5.500,00 €
Sub totale	69.568,64 €

C) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandante alla contrattazione integrativa

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 vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e dorganizzativa

Le risorse collegate alla produttività verranno distribuite secondo al vigente disciplina in materia di meritocrazia vigente nell'Ente .

Come indicato nell'art. 8 del CCDT , l'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base della performance attesa e conseguita in termini di efficienza ed efficacia, rappresentata attraverso l'esplicitazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali intesi come obiettivi di sviluppo e target su indicatori e parametri della performance, nonché competenze e comportamenti organizzativi individuali, secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il contratto decentrato prevede, all'art. 23, dei requisiti per l'accesso alla selezione per l'attribuzione delle Progressioni economiche, che vengono riservate ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e nell'ultima posizione economica acquisita, nel Comparto Friuli Venezia Giulia, di cui almeno 2 anni presso l'Ente che attiva la selezione, alla data di decorrenza delle nuove PEO.
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
- c) avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore all'80% della valutazione massima conseguibile.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II

Le risorse destinate alla premialità sono utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi di performance indicati nel Piano della Prestazione integrato al PEG.

I relativi compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo è stato effettivamente raggiunto e di conseguenza il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso da assegnare alla struttura/centro di costo.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non vengono distribuite.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili


Il Responsabile
dot.ssa Michela Durante

COMUNE DI PORCIA

(Provincia di Pordenone)

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

(articolo 40 comma 3 sexies, Decreto legislativo n.,165/2001 e Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19.07.2012)

Contratto collettivo territoriale Porcia – Zoppola- San Quirino per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016 -2018.”. Giuridico 2019 -2021. Economico 2019.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile n. 148 del 13.03.2019 e risulta costituito come segue:

- Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per un importo complessivo di euro 219.820,46 a cui si aggiunge un incremento annuale da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici da intendersi fuori limite per un importo complessivo di euro 81.000,00, per un totale complessivo pari ad euro 300.820,46.
- Risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio per un importo complessivo di euro 69.568,644 e fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo di euro 15.234,47.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

In applicazione del nuovo CCRL 15.10.2018 le risorse stabili sono costituite secondo quanto indicato all'art. 32 comma 1 e integrazioni di cui all'art. 32 comma 3 lett. d) e comma 8, di seguito precisate per un ammontare complessivo pari ad euro 133.820,46, così suddiviso:

ART. 32 COMMA 1 RISORSE STABILI DETERMinate IN BASE L ANUMERO DEI DIPENDENTI	EURO 126.639,00
ART. 32 COMMA 3 LETT.D) RIA ED EVENTUALI ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2018	EURO 7.181,46

In modo particolare nella determinazione di costituzione sopra citata si precisa quanto segue:

Comma 3 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

Let. 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

Come specificato nella citata circolare regionale prot. 8933/2018, con il termine cessazioni di personale si intendono le casistiche di cui all'art. 31 del CCRL 2006 – superamento periodo di conservazione del posto per assenza per malattia, infortunio, malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio, licenziamento con o senza preavviso, raggiungimento limite massimo di età e servizio, dimissioni del dipendente, risoluzione consensuale, decesso, dispensa dal servizio).

Il fondo della contrattazione decentrata anno 2019 viene integrato con riferimento alle cessazioni per dimissioni volontarie maturate nel corso dell'anno 2018.

Comma 8 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

Gli enti che a decorrere dal 1.1.2017 abbiano incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 1 al corrispondente ulteriore numero di unità.

Fattispecie non presente

Sezione II – Risorse variabili

In applicazione del nuovo CCRL 15.10.2018 le risorse variabili sono costituite secondo quanto indicato all'art. 32 comma 1 e integrazioni di cui all'art. 32 comma 3 lett. c) di seguito precisate, per un ammontare pari ad euro 86.000,00 oltre ad un incremento annuale pari ad euro 81.000,00 da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici fuori limite:

ART. 32 COMMA 1 RISORSE VARIABILI DETERMINATE IN FUNZIONE DEL NUMERO DEI DIPENDENTI	EURO 86.000,00
RISORSE FUORI LIMITE (Funzioni tecniche, istat, elezioni , ecc...)	EURO 81.000,00

In modo particolare nella determinazione di costituzione sopra citata si precisa quanto segue:

Comma 3 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

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

Nel fondo vengono evidenziate le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, oltre allo straordinario elettorale e incentivi istat (somme – con riferimento alle ultime due voci - rimborsate provenienti da Regione e Ministero)

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

Con riferimento a tale fattispecie, l'Ente non dispone alcun incremento.

Let. 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 sei mesi.

Con riferimento a tale fattispecie, l'Ente non dispone alcun incremento.

Indennità

Il fondo destinato alle indennità (quali a titolo esemplificativo turno, reperibilità, maneggio valori, rischio, particolari responsabilità, ecc...) non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% purchè:

- nei bilanci sussistano le risorse
- nel rispetto dei limiti del salario accessorio fissati dalla normativa vigente
- qualora sussistano situazioni eccezionali di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o ad una nuova distribuzione dello stesso sul territorio (secondo quanto specificato dalla Corte dei Conti in sede di certificazione di contratto)

L'importo annuo destinato al finanziamento di tale voci accessorie per l'anno 2016 ammonta ad euro 69.568,64. Lo stanziamento anno 2019 è stimato di pari importo ad euro 69.568,64. L'ente non prevede l'integrazione del 25% di cui al comma 7 dell'art. 32.

Straordinario

Il lavoro straordinario per l'anno 2019 è stato determinato nell'importo di euro 15.234,47, rispettando il limite anno 1998 come prevede il CCRL.

Si precisa che con riferimento alla parte variabile del fondo nella certificazione all'accordo relativo al "triennio normativo ed economico 2016 -2018" del personale non dirigente del comparto unico regionale, la Corte dei Conti Sez. Friuli Venezia Giulia veniva a specificare che "anche le risorse aggiuntive di cui alla LR 37/2017, destinate

esclusivamente alla parte variabile del trattamento accessorio dalla delibera G.R. 751/2018, siano strettamente correlate a progetti di effettiva riorganizzazione del servizio sul territorio in un'ottica di investimento in termini di efficienza, rilevabile in termini oggettivi e controllabile sul piano degli esiti” : il Comune di Porcia - con la deliberazione giunta n. 43 del 11.03.2019 - specificava come per rendere possibile l'avvio delle diverse funzioni in UTI del Noncello abbia messo in disponibilità – anche per l'anno 2019 - diverse unità di personale, attività queste che hanno necessariamente comportato un'effettiva riorganizzazione del servizio sul territorio in un'ottica di investimento in termini di efficienza; rispondendo in questo modo alle indicazioni della Corte dei Conti. Oltre a ciò, l'ente ha mantenuto la gestione di diverse funzioni mediante forme convenzionali ex art. 30 del D.lgs n.165/2001.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Si premette che l'art. 32 del CCRL 15.10.2018 precisa al comma 1 che *“A decorrere dal 01 gennaio 2018 il rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017, viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 12 comma 6 e seguenti della legge regionale 3772017.”*

In seguito alle indicazioni contenute nella nota della Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione – prot. 8933/2018 e successiva nota della medesima direzione prot. 9798 del 21/2018 e prot. 10383/2018 in merito al fatto di mantenere un comportamento prudentiale nella contrattazione del fondo con il rispetto del limite anno 2016, l'ente ha assunto agli atti il parere del collegio dei Revisori che prescrive *“come pur nella necessità di costituire il fondo in oggetto in aderenza alle previsioni di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 contenute nell'accordo contrattuale, lo stesso debba essere contenuto osservando il limite di importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 comma 2 D.lgs n.75/2017.* Tale disposizione ha trovato seguito come risulta nell'allegato D della determinazione di costituzione del fondo anno 2019, dal quale si evince come il salario accessorio è stato decurtato nel suo complesso, considerando il fondo risorse decentrate, il fondo per il lavoro straordinario e il fondo per le indennità di posizione e di risultato.

La decurtazione presunta, la quale dovrà essere rivista a consuntivo con dati certi, ammonta ad euro 128.660,00, come risulta dal seguente prospetto.

Questa potrà riguardare sia il fondo delle risorse decentrate sia il fondo del salario accessorio.

SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019			
Descrizione	Importo	Decurtazione	Importo netto
Risorse stabili nuovo fondo	133.820,46	42.660,00	91.160,46
Risorse variabili nuovo fondo	86.000,00	86.000,00	-
Somme derivanti da specifiche disposizioni di legge	81.000,00	-	81.000,00
Totale fondo risorse decentrate	300.820,46		172.160,46
Lavoro straordinario	15.234,47		15.234,47
Indennità confluite nel bilancio	69.568,64		69.568,64
Salario aggiuntivo	77.000,00		77.000,00
Retribuzione di posizione e risultato titolari di posizione organizzativa	100.540,77		100.540,77
TOTALE	563.164,34	128.660,00	434.504,34
Somme escluse dal limite D.Lgs. 75/2017			
Salario aggiuntivo per la quota fin. da risorse contrattuali o di ex bilancio	- 15.759,57		
Specifiche disposizioni di legge	- 81.000,00		
TOTALE SALARIO ACCESSORIO OGGETTO DI CONTENIMENTO	466.404,77		
DECURTAZIONE PER CONTENIMENTO AL 2016	128.384,91		
TOTALE FONDO DECURTATO	338.019,86		
TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2018			434.504,34
LIMITE ANNO 2016			
LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016	222.146,82		
SALARIO AGGIUNTIVO - QUOTA A BILANCIO	9.684,20		
PROGRESSIONI ECONOMICHE - QUOTA A BILANCIO	5.648,07		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	100.540,77		
TOTALE	338.019,86		

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Si veda di seguito il prospetto di costituzione approvato con determinazione del Responsabile n. 148 del 13.03.2019.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA					
ART. 32 CCRL 15/10/2018	RISORSE STABILI				
	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016 (Conto annuale)				2019
	Art. 1 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 1.834,00
		B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	16,00	€ 16.256,00
		C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	34,00	€ 40.018,00
		D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	25,00	€ 56.775,00
		PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	7,00	€ 7.868,00
		PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 3.888,00
		PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	0,00	€ 0,00
	SUB TOTALE			86,00	€ 126.639,00
	Art. 1 comma 3 lett. d)	Ria e assegno ad personam personale cessato 2017	copal ivana		€ 750,88
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2017	fantin loretta		€ 1.200,16
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018	baritussio marina		€ 976,43
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018	bonadio luciana		€ 1.006,72
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018	lena mariangeia		€ 719,03
	Ria e assegno ad personam personale cessato 2018	minguzzi sandra		€ 976,43	
	Ria e assegno ad personam personale cessato 2018	ros roberto		€ 796,90	
	Ria e assegno ad personam personale cessato 2018	rosolen lucia		€ 754,91	
Art. 1 commi 8	Incremento risorse stabili per incremento dotazione organica			€ 0,00	
TOTALE RISORSE STABILI				€ 133.820,46	
ART. 32 CCRL 15/10/2018	RISORSE VARIABILI				2019
	Art. 1 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 2.000,00
		B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	16,00	€ 16.000,00
		C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	34,00	€ 34.000,00
		D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	25,00	€ 25.000,00
		PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	7,00	€ 7.000,00
		PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 2.000,00
		PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	0,00	€ 0,00
	TOTALE DEI DIPENDENTI			86,00	€ 86.000,00
	Art. 1 comma 2	Eventuali risparmi di risorse stabili			€ 0,00
Art. 1 comma 3 lett. b)	Economie anni precedenti al netto delle decurtazioni per mancato raggiungimento obiettivi			€ 0,00	
Art. 1 comma 3 lett. c)	Incremento ris. variabili per personale a tempo determinato con durata almeno di 6 mesi			€ 0,00	
Art. 1 commi 8 e 9	Incremento o decremento delle risorse variabili				
TOTALE RISORSE VARIABILI				€ 86.000,00	
ART. 1 comma 3 - CCRL 2018	Incrementi annuali da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici (fuori limite)				2019
	Art. 1 comma 3 lett. a)	Incentivo funzioni tecniche			€ 20.000,00
		Indagini ISTAT			€ 7.000,00
		Trasferimenti dal Ministero / Regione per elezioni			€ 24.000,00
		Proventi derivanti dalle sanzioni c.d.s.			€ 30.000,00
		Sponsorizzazioni / convenzioni / servizi a tariffa			
		Avvocatura: per sentenze favorevoli			
TOTALE INCREMENTI ANNUALI				€ 81.000,00	
TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				€ 300.820,46	
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI NORMATIVE SPECIFICHE				€ 219.820,46	

ISTITUTI CHE TROVANO FINANZIAMENTO NEL BILANCIO			
	2019	2016	
Art. 32 comma 6 C.C.R.L. 2018	Indennità di turno	18.000,00	14.502,14
	Indennità di reperibilità	16.000,00	12.381,62
	Indennità di attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo	500,00	199,18
	Indennità di qualifica cat. B	750,00	513,78
	Indennità maneggio valori	-	1.623,94
	Indennità di rischio	-	1.872,76
	proventi codice della strada	-	7.000,00
	Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	5.500,00	4.828,98
	Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CCRL 2002)	8.000,00	6.932,66
	indennità di staff	1.549,44	1.877,16
	Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.450,00	1.450,00
	Indennità forme associative art. 48 CCRL 2006	-	2.386,42
	Indennità specifiche responsabilità	6.500,00	7.000,00
	progetti performanti	-	7.000,00
	indennità di condizione di lavoro	4.000,00	
	servizio esterno polizia locale	7.319,20	
	Totale risorse	69.568,64	69.568,64
	Salario aggiuntivo ex art. 70 C.C.R.L. 07/12/2006	77.000,00	59.719,08
	Lavoro straordinario	15.234,47	15.234,47
	Totale risorse	161.803,11	144.522,19

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

		Incrementi annuali da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici (fuori limite)	2019
		Art. 1 comma 3 - CCRL 2018	Art. 1 comma 3 lett. a)
Indagini ISTAT	€ 7.000,00		
Trasferimenti dal Ministero / Regione per elezioni	€ 24.000,00		
Proventi derivanti dalle sanzioni c.d.s.	€ 30.000,00		
Sponsorizzazioni / convenzioni / servizi a tariffa			
Avvocatura: per sentenze favorevoli			
TOTALE INCREMENTI ANNUALI	€ 81.000,00		

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

COMUNE DI PORCIA - ANNO 2019 -			
Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)			
Costituzione		Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
RISORSE STABILI		DESTINAZIONI STABILI	
Personale in servizio	126.639,00	Progressioni economiche x13 (previsione)	68.000,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	7.181,46	Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)			
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	133.820,46		68.000,00
RISORSE VARIABILI		DESTINAZIONI VARIABILI	
Personale in servizio	86.000,00	Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	81.000,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)	81.000,00	Performance	86.000,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00	Resti destinazioni stabili (previsione)	65.820,46
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00		
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	167.000,00		232.820,46
TOTALE €	300.820,46	TOTALE €	300.820,46

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2019
Indennità di turno	17.000,00 €
Indennità di reperibilità	14.000,00 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - rispo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	850,00 €
Indennità specifiche responsabilità	6.500,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	6.000,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79	7.500,00 €
indennità di staff	1.549,44 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.650,00 €
Indennità servizio esterno	8.519,20 €
indennità di condizione di lavoro	5.500,00 €
Sub totale	69.568,64 €
Salario aggiuntivo ex art. 70 C.C.R.L. 07/12/2006	77.000,00
Lavoro straordinario	15.234,47
Totale risorse	161.803,11

Il fondo delle risorse decentrate e il fondo del salario accessorio dovranno, nella loro complessità, essere decurtati di un importo presunto pari ad euro 128.660,00.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse stabili, pari ad euro 133.620,46, vanno a finanziare le progressioni già attribuite per un importo annuale di euro 68.000,00. La parte stabile permette di coprire totalmente le progressioni già attribuite alla data odierna.

Le risorse stabili non utilizzate e disponibili vengono utilizzate per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Le risorse variabili – pari ad euro 86.000,00 - vanno a finanziare allo stesso modo produttività e miglioramento dei servizi.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (<i>previsione</i>)	68.000,00
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	
	68.000,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	81.000,00
Performance	86.000,00
Resti destinazioni stabili (<i>previsione</i>)	65.820,46
	232.820,46
TOTALE €	300.820,46

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2019
Indennità di turno	17.000,00 €
Indennità di reperibilità	14.000,00 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - risposo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	850,00 €
Indennità specifiche responsabilità	6.500,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	6.000,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79	7.500,00 €
indennità di staff	1.549,44 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.650,00 €
Indennità servizio esterno	8.519,20 €
indennità di condizione di lavoro	5.500,00 €
Sub totale	69.568,64 €

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

		Incrementi annuali da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici (fuori limite)	2019
Art. 1 comma 3 - CCRL 2018	Art. 1 comma 3 lett. a)	Incentivo funzioni tecniche	€ 20.000,00
		Indagini ISTAT	€ 7.000,00
		Trasferimenti dal Ministero / Regione per elezioni	€ 24.000,00
		Proventi derivanti dalle sanzioni c.d.s.	€ 30.000,00
		Sponsorizzazioni / convenzioni / servizi a tariffa	
		Avvocatura: per sentenze favorevoli	
		TOTALE INCREMENTI ANNUALI	€ 81.000,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano a €133.820,46; le destinazioni di utilizzo consolidato aventi natura certa e continuativa quali progressioni orizzontali, ammontano presubilmente a € 68.000,00: Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Anche nel caso in cui il taglio complessivo per il rispetto del limite anno 2016 dovesse riguardasse esclusivamente il fondo delle risorse decentrate, la parte stabile è sufficiente a coprire le progressioni già attribuite.

b).attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Le risorse complessivamente definite destinate a produttività sono assegnate alle singole strutture dell'Ente, per essere gestite dai singoli responsabili. In tal modo viene indirizzato e coordinato l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati.

La mancata definizione degli obiettivi specifici della programmazione operativa non consente l'attribuzione degli incentivi legati alla produttività. Il sistema prevede che il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporti una riduzione del compenso.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Non sono previste selezioni per le progressioni orizzontali per l'anno 2019.

Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative alle risorse decentrate sono trovano copertura nel macroaggregato 1 del Bilancio di Previsione 2019-2021, incluse le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, lo straordinario elettorale e gli incentivi ISTAT che trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio

Sezione II – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno 2016

Si premette che l'art. 32 del CCRL 15.10.2018 precisa al comma 1 che "A decorrere dal 01 gennaio 2018 il rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017, viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 12 comma 6 e seguenti della legge regionale 3772017."

In seguito alle indicazioni contenute nella nota della Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione – prot. 8933/2018 e successiva nota della medesima direzione prot. 9798 del 21/2018 e prot. 10383/2018 in merito al fatto di mantenere un comportamento prudentiale nella contrattazione del fondo con il rispetto del limite anno 2016, l'ente ha assunto agli atti il parere del Revisore che prescrive "come pur nella necessità di costituire il fondo in oggetto in aderenza alle previsioni di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 contenute nell'accordo contrattuale, lo stesso debba essere contenuto osservando il limite di importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 comma 2 D.lgs n.75/2017. ".

Tale disposizione ha trovato seguito come risulta nell'allegato D della determinazione di costituzione del fondo anno 2019, dal quale si evince come il salario accessorio è stato decurtato nel suo complesso, considerando anche il fondo per il lavoro straordinario e il fondo per le indennità di posizione e di risultato.

L'allegato citato viene di seguito rappresentato:

SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019			
Descrizione	Importo	Decurtazione	Importo netto
Risorse stabili nuovo fondo	133.820,46	42.660,00	91.160,46
Risorse variabili nuovo fondo	86.000,00	86.000,00	-
Somme derivanti da specifiche disposizioni di legge	81.000,00	-	81.000,00
Totale fondo risorse decentrate	300.820,46		172.160,46
Lavoro straordinario	15.234,47		15.234,47
Indennità confluite nel bilancio	69.568,64		69.568,64
Salario aggiuntivo	77.000,00		77.000,00
Retribuzione di posizione e risultato titolari di posizione organizzativa	100.540,77		100.540,77
TOTALE	563.164,34	128.660,00	434.504,34
Somme escluse dal limite D.Lgs. 75/2017			
Salario aggiuntivo per la quota fin. da risorse contrattuali o di ex bilancio	-	15.759,57	
Specifiche disposizioni di legge	-	81.000,00	
TOTALE SALARIO ACCESSORIO OGGETTO DI CONTENIMENTO		466.404,77	
DECURTAZIONE PER CONTENIMENTO AL 2016		128.384,91	
TOTALE FONDO DECURTATO		338.019,86	
TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2018			434.504,34
LIMITE ANNO 2016			
LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016	222.146,82		
SALARIO AGGIUNTIVO - QUOTA A BILANCIO	9.684,20		
PROGRESSIONI ECONOMICHE - QUOTA A BILANCIO	5.648,07		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	100.540,77		
TOTALE	338.019,86		

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative alle risorse decentrate sono imputate come segue:

CAP	IMPORTO	
206	1.260,00	
221	5.952,00	
434	970,00	
728	3.269,00	
839	4.491,00	
894	5.182,00	
902	1.941,00	
1314	1.229,00	
1463	5.819,00	
2117	5.550,00	
2154	5.026,00	
3349	3.882,00	
3709	1.251,00	
4119	5.118,00	
5439	6.363,00	
6102	5.653,00	
6898	5.248,00	
8910	151.709,00	
totale	219.913,00	fondo risorse decentrate
8915	69.568,64	fondo salario accessorio

Modulo IV – compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione 4.1 Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa el Fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative alle risorse decentrate sono trovano copertura nel macroaggregato 1 del Bilancio di Previsione 2019-2021, incluse le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, lo straordinario elettorale e gli incentivi ISTAT che trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio.

In modo analogo, gli oneri riflessi e l'IRAP trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio.

Sezione 4.2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si premette che l'art. 32 del CCRI 15.10.2018 precisa al comma 1 che *“A decorrere dal 01 gennaio 2018 il rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017, viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 12 comma 6 e seguenti della legge regionale 3772017.”*

In seguito alle indicazioni contenute nella nota della Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione – prot. 8933/2018 e successiva nota della medesima direzione prot. 9798 del 21/2018 e prot. 10383/2018 in merito al fatto di mantenere un comportamento prudentiale nella contrattazione del fondo con il rispetto del limite anno 2016, l'ente ha assunto agli atti il parere del Revisore che prescrive *“come pur nella necessità di costituire il fondo in oggetto in aderenza alle previsioni di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 contenute nell'accordo contrattuale, lo stesso debba essere contenuto osservando il limite di importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 comma2 D.lgs n.75/2017. “Ciò premesso, il fondo vie ridotto a posto a contrattazione nei limiti del fondo anno 2016.*

Sezione 4.3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

CAP	IMPORTO	
206	1.260,00	
221	5.952,00	
434	970,00	
728	3.269,00	
839	4.491,00	
894	5.182,00	
902	1.941,00	
1314	1.229,00	
1463	5.819,00	
2117	5.550,00	
2154	5.026,00	
3349	3.882,00	
3709	1.251,00	
4119	5.118,00	
5439	6.363,00	
6102	5.653,00	
6898	5.248,00	
8910	151.709,00	
totale	219.913,00	fondo risorse decentrate
8915	69.568,64	fondo salario accessorio
8925	15.234,47	fondo straordinario


Il Responsabile
dott.ssa Michela Durante

COMUNE DI PORCIA
Collegio dei Revisori dei conti

Parere del Collegio dei Revisori in merito alla Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale per il personale non dirigente per il Comune del Comune di Porcia . Anno 2019 - Fondo art. 32 CCRL 2016-2018. Siglato in data 03.12.2019

Il Collegio dei Revisori dei conti del Comune di Porcia

Esaminati

- il Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio normativo ed economico 2016 – 2018 CCRL 15 ottobre 2018;
- l'ipotesi di determinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa 2019;
- il Protocollo di pre intesa per la C.C.D.I.T. di data 03 dicembre 2019, tra enti e OO SS ;
- la Relazione Tecnico Finanziaria e la Relazione illustrativa al CCDI, entrambe a firma della Responsabile dott.ssa Michela Durante.

Tenuto conto

- delle risultanze del bilancio consuntivo per l'esercizio finanziario 2018;
- dei documenti di programmazione finanziaria del Comune e del bilancio di previsione 2019 - 2021;
- di quanto ad oggi conosciuto dell'andamento dell'esercizio 2019 e della programmazione 2020 – 2022;
- delle indicazioni contenute nella nota della Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione – prot. 9798 del 21/11/2018 e successiva nota della medesima direzione prot.10383 del 29/11/2018 inerenti la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto unico regionale;
- delle disposizioni della Delegazione trattante di parte pubblica con riferimento al fondo di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 espresse a pag. 27 della Preintesa in oggetto;
- del principio di prudenza che deve caratterizzare la gestione delle risorse pubbliche.

Preso atto

- della "Relazione illustrativa" e della "Relazione Tecnico Finanziaria " al contratto integrativo (Contratto collettivo territoriale Porcia – Zoppola – San Quirino per l'utilizzo del fondo art. 32 del CCRL 2016 – 2018 Giuridico 2019-2021. Economico 2019) nonché delle attestazioni nelle stesse contenute;
- della disciplina regionale del Comparto Unico ed in particolare della L.R. n. 16/2010 e successive m. ed i.;
- delle norme che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Prescrive

che, pur nella necessità di costituire il fondo in oggetto in aderenza alle previsioni di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 contenute nell'accordo contrattuale della CCDIT, lo stesso debba essere contenuto, anche nell'effettiva applicazione della CCDIT, nel limite di spesa determinato per l'anno

2016 per tutte le indennità e i compensi di cui al citato art. 32 così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori

esprime

ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000, **condizionatamente all'osservanza delle prescrizioni di cui sopra, parere favorevole, per quanto attiene gli aspetti di natura contabile di propria competenza, in merito alla compatibilità della Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale per il personale non dirigente anno 2019 del Comune di Porcia.**

Porcia, 09 dicembre 2019

Il Collegio dei Revisori

dott. Roberto Minardi – Presidente

dott. Luciano Deganis – componente

dott.ssa Isabella Antonia Santini – componente

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi artt. 20 e 21 D.Lgs. 82/2005