

**PREINTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE ANNO 2022
SIGLATA IL 22/12/2022**

PREMESSO CHE

- Il Sindaco di Lusevera ha impartito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica nella figura del Sindaco stesso in mancanza del Segretario comunale la cui figura non è attualmente presente presso l'Ente;
- con determinazione n. 39\IF del 22/12/2021 è stato costituito il Fondo relativo alle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2022, e che in merito allo stesso è stato acquisito il relativo parere dell'organo di revisione dell'Ente e data informativa alle OO.SS.;

A seguito della rituale convocazione alle componenti della delegazione trattante di parte sindacale;

la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente costituita da:

Sindaco del Comune di Lusevera dott. Paoloni Luca

e

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da:

RSU dell'Ente rappresentata da: -----

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali:

CISAL ENTI LOCALI FVG rappresentata da Dal Ben Antonello

si conviene e stipula la pre-intesa che di seguito si riporta:

Le Parti si danno reciprocamente atto che Il limite di spesa dell'Ente riferito alla costituzione del fondo per il 2022 può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016 così come evidenziato nella nota n. 7235 del 12/02/2020 della Regione Friuli Venezia Giulia non essendo il limite del salario accessorio vigente per il 2022.

Un tanto premesso, e precisato che l'accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dall'Ente, si concorda:

ART.1

Il presente accordo ha valenza per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022;

ART.2

Si prende atto che il fondo ex art 32, commi 1-3 e le risorse di cui all'art. 32, commi 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2022, come quantificato con la determinazione allegata ammonta a:



RISORSE STABILI ART. 32 C. 1-3	RISORSE VARIABILI ART. 32, C. 6 E 7
€10.799,00	€ 4.102,00

I suddetti importi sono contenuti nei limiti previsti dalla normativa. Le risorse sono ripartite come nei successivi articoli.

ART.3

Per quanto riguarda le indennità previste dagli artt. 3, 4, 6, 26 e 32 comma 6 del CCRL 15.10.2018 si conviene quanto segue:

a) le indennità sono così individuate, facendo riferimento ai CC.RR.LL. vigenti:

1. Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018),
2. Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15.10.2018),
3. Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018),
4. Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018), quest'ultima trattata in via teorica in quanto il Comune di Lusevera non ha alcun dipendente con tale qualifica.
5. Indennità forme associative (art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008),
6. Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett.e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004),
7. Indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc (art. 21, comma 2, lett.i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004);

b) ad eccezione delle indennità di cui alla lettera a) nn. 6 e 7, le indennità sopra indicate sono cumulabili fra loro ove non specificamente disposto dai CCRL (es. art. 26, comma 3, lett.d) CCRL 15.10.2018);

c) i presupposti per l'erogazione e i valori delle indennità di turno e di reperibilità sono quelli indicati dalla contrattazione regionale:

d) l'indennità "condizioni di lavoro" remunera lo svolgimento di attività:

1. disagiate,
2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute,
3. legate al maneggio di valori.

La misura dell'indennità per giornata di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate è definita così come segue:

- € 1,50 per attività disagiate. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da:
 - almeno due rientri giornalieri per più di due giorni alla settimana;
 - 5 rientri alla settimana - a fronte di orari di lavoro previsti nell'ordinarietà degli altri dipendenti - per scelte organizzative dell'Ente;



- responsabilità della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro (intendendosi per tali quelli composti da almeno 3 componenti compreso il soggetto coordinatore) attribuite a personale inquadrato in categoria B,
- responsabilità di procedimento, formalizzata con specifico atto del Responsabile di Servizio TPO, con riferimento ad iter particolarmente complessi e con esclusione delle attività di RUP ex D.Lgs. 50/2016;
- responsabilità di struttura/servizi comportante in via continuativa rapporti con utenza esterna, di fasce diverse e di referente nei rapporti con altri Enti;

La graduazione sarà definita in sede di conferenza dei Responsabili di P.O. e del Segretario Comunale.

h) l'indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc di cui all'art. 21, comma 2, letti) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004, va a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo è definito in €.300 annui lordi. In caso di delega parziale o di sostituto Ufficiale d'anagrafe/stato civile l'importo è ridotto al 50%. Si specifica che costituisce atto necessario all'erogazione dell'indennità per gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico l'avvenuta formale costituzione dell'URP. Il mero servizio di front-office non dà titolo all'indennità. Per quanto riguarda lo svolgimento delle funzioni di Ufficiale Giudiziario del messo, le stesse devono essere regolarmente attribuite dal competente ufficio giudiziario.

ART.4

Fatta salva l'erogazione delle somme spettanti in forza dell'inquadramento del personale (quali salario aggiuntivo, indennità ex IVA q.f., progressioni orizzontali già acquisite), l'individuazione dei dipendenti aventi titolo alle indennità di cui al precedente art. 2 compete ai responsabili di servizio (o, in assenza, al Segretario Comunale), cui tali dipendenti sono assegnati, che ne definiscono la relativa misura applicando la disciplina dei CC.RR.LL. e quanto previsto dal presente contratto.

In particolare, per l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale la stessa è subordinata alle disposizioni periodiche (giornaliere, mensili...) del Comandante che individua il personale che deve svolgere il servizio esterno e l'orario del servizio.

La liquidazione delle indennità di cui al precedente art. 2 viene disposta con la seguente periodicità:

- a) mensile (con riferimento al penultimo mese) per quanto riguarda le indennità liquidate in base all'effettiva presenza;
- b) annuale per le altre indennità;

Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.

ART.5

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

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



- spostamento su più sedi di lavoro in diversi Comuni nella stessa giornata per almeno due giorni alla settimana (per spostamenti non si deve intendere la "mera missione" ma un'assegnazione ad altra sede di lavoro);
- € 1,50 per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da:
 - esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli anche per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - utilizzo di mezzi e strumenti meccanici particolarmente pericolosi (ad es. macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari, ...), l'utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti...);
 - presenza in strutture residenziali per anziani non autosufficienti;
- € 1,54 per maneggio valori. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da: nomina formale di economo o agente contabile con connessa attività di rendicontazione. La misura è aumentata a € 2,00 qualora l'ammontare dei pagamenti annuo superi € 5.000,00.

Come previsto dall'art. 6, comma 4 del CCRL 15.10.2018 l'indennità "condizioni di lavoro" assorbe quella già prevista per indennità di rischio, di disagio e di maneggio valori. Le misure sopra indicate non sono inferiori a quelle vigenti alla data di stipula del presente contratto come previsto dall'art. 6, comma 5 del CCRL 15.10.2018;

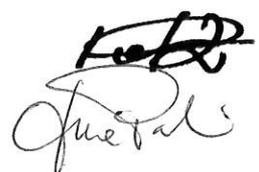
e) l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale - come sopra precisato la presente previsione ha valenza teorica data l'assenza di personale inquadrato in tale qualifica - remunera lo svolgimento in via continuativa di attività di vigilanza in ambienti esterni. Si intende svolgimento in via continuativa la prestazione di almeno due ore a giornata per almeno il 50% delle giornate lavorative mensili. La misura dell'indennità per giornata di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate è definita così come segue:

- € 1,00

f) l'indennità forme associative compete al personale degli Enti che costituiscono uffici delle forme associative, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli Enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli Enti deleganti. La misura dell'indennità è definita così come segue:

- € 15,00 mensili al personale che opera in Ufficio Unico a livello di Unione,
- € 10,00 mensili al personale che opera non mediante Ufficio Unico o mediante altre forme associate (Unione con poli territoriali, convenzioni ex art. 21 della L.R. 1/2006),

g) l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett.e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, entro i valori minimo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00, va a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite al personale inquadrato nelle categorie B, C, PLA, D e PLB non rientranti tra le ordinarie competenze della categoria di inquadramento. Si intendono tali quelle:



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'F. B. G. Gueval'. Above the signature is a rectangular stamp, partially obscured by the ink, containing some illegible text or a logo.

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

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse variabili lo stesso avverrà per la somma di €4.102,00, sulla base degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ed a seguito della valutazione prevista dal vigente sistema di misurazione della prestazione.

ART.6

Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2022. Sino a tale data restano in vigore le indennità in essere nelle Amministrazioni.

ART.7

Il presente contratto ha durata annuale, è prorogato automaticamente per quanto riguarda gli aspetti giuridici sino al 31.12.2022, e per quanto riguarda i valori economici delle indennità gli stessi sono confermati sino a nuova contrattazione, salvo quanto previsto in ordine alla ripartizione delle risorse che ha valenza per il solo anno 2022. Le parti tuttavia potranno nel periodo di vigenza rinegoziare di comune accordo gli istituti in esso previsti.

Rimane inteso che comunque il presente atto rimane valido per prorogazio fino alla stipula del nuovo contratto;

Si conviene che il presente contratto, che ha natura di "preintesa", che, una volta redatto il parere del Revisore dei conti, assume natura di intesa tra le parti.

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

In esito agli indirizzi conseguiti dall'Amministrazione, le Parti convengono che in ipotesi di inadeguatezza delle risorse atte a finanziare le indennità sopra indicate avrà luogo una decurtazione proporzionale al credito maturato tra tutti gli aventi titolo

Il Sindaco – Paoloni Luca



Il rapp. Sindacale - Dal Ben Antonello

