



**UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE  
"COLLINARE"**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE ANNO 2019  
PER L'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE "COLLINARE"  
E PER I COMUNI AD ESSA ADERENTI  
SIGLATA IL 09.12.2019**

**PREMESSO CHE**

- l'art. 37 della L.R. 2016, n. 18 prevede che "...per i Comuni che partecipano a una UTI, a decorrere dalla data di conferimento, in capo all'UTI medesima, della funzione di gestione del personale, la contrattazione è unica e si svolge a livello territoriale,...";
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 56 quater della L.R. 12.12.2014 n. 26, come introdotto dall'art. 36, comma 3, della L.R. 11.03.2016 n. 3, si è costituita di diritto dal 15 aprile 2016 l'Unione Territoriale Intercomunale "Collinare" fra i comuni di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano e Treppo Grande;
- l'Unione Territoriale Intercomunale "Collinare" ha avviato la funzione inerente la gestione del personale a decorrere dal 01.01.2017 giusta deliberazione dell'Assemblea n. 9 dd. 29.09.2016;
- con decreto n. 27 dd. 28.10.2019 il Presidente dell'Unione Territoriale Intercomunale "Collinare" ha provveduto a nominare la delegazione trattante di parte pubblica;
- con gli atti di seguito riportati, sono stati costituiti i Fondi relativi alle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, e che in merito sono stati acquisiti i relativi pareri degli organi di revisione degli Enti

<b>Comune di Coseano</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 118 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 9025 del 28.10.2019</b>
<b>Comune di Fagagna</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 120 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 8865 del 23.10.2019</b>
<b>Comune di Flaibano</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 124 dd. 23.10.2019 - Parere revisore prot. 9005 del 24.10.2019</b>
<b>Comune di Majano</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 121 dd. 22.10.2019 - Parere revisore prot. 9032 del 28.10.2019</b>
<b>Comune di Moruzzo</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 119 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 8874 del 23.10.2019</b>
<b>Comune di Rive d'Arcano</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 117 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 8851 del 22.10.2019</b>

<b>Comune di Treppo Grande</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 122 dd. 22.10.2019 - Parere revisore prot. 9060 del 28.10.2019</b>
<b>UTI Collinare</b>	<b>Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 125 dd. 23.10.2019 - Parere revisore prot. 9062 del 28.10.2019</b>

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

**il giorno 09 dicembre 2019** tra:

la delegazione trattante di parte pubblica degli Enti:

Unione Territoriale Intercomunale "Collinare" e comuni di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano e Treppo Grande

Costituita da:

Peresson dott. Ruggero Segretario dell'Unione e dei Comuni di Coseano, Fagagna e Moruzzo ed in nome e per conto del Comune di Flaibano, Majano e Rive d'Arcano

Lo Re dott.ssa Rosa Maria, Segretario del Comune di Treppo Grande,

e

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da

RSU degli enti rappresentata da

- Mecchia Andrea, per il Comune di Coseano,
- Causero Alessandro e Buttazzoni Piero per il Comune di Fagagna,
- Benedetti Amedea, Franz Lucia, Tassotto Alessio per il Comune di Majano,
- Passerino Marco per il Comune di Moruzzo,
- Rugo Claudio per il Comune di Treppo Grande,

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

**CGIL FP** rappresentata da Boezio Roberto Fortin Federico

**CISAL** rappresentata da Fabris Beppino

**CISL PPFVG** rappresentata da Perazzoni Maurizio

si conviene e stipula il presente contratto che di seguito si riporta

Il CCRL sottoscritto in data 15/10/2018 ha introdotto il concetto di " sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" sia per quanto concerne l'utilizzo a disposizione per il rinnovo contrattuale che per il riferimento al limite di spesa.

Lo stesso art. 32 comma 1 indica chiaramente che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016) **"viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 6 e seguenti della LR 37/2017"**. L'unico riferimento al limite di spesa dell'Ente si riferisce alle varie indennità ora imputate a bilancio che non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% (art. 32, comma 7).

Per altro deve essere rilevato come la Corte dei Conti, in sede di certificazione del CCRL, (deliberazione 4/Plen/2018) ha reso certificazione positiva sulla bozza di contratto, esprimendo, però, nel contempo, a fronte della preoccupazione di possibili applicazioni elusive dei limiti di finanza pubblica in materia, una serie di richiami ad un'interpretazione restrittiva dell'eccezionale previsione legislativa - legata al processo di riforma connesso all'abrogazione delle Province e alla costituzione delle UTI - che, di fatto, autorizzava significativi aumenti dell'accessorio oltre il limite del 2016. Successivamente, con deliberazione FVG/23/2019/PAR la sezione regionale per il controllo della Corte dei Conti ha precisato che, a fronte del mutato contesto normativo "...la valutazione di compatibilità economico finanziaria espressa nella deliberazione della Sezione Plenaria 47/SezPl/2018 non risulta, quindi, automaticamente traslabile, nella sua valutazione positiva pur con osservazioni, a situazioni successive rispetto alle quali i presupposti al tempo considerati a fondamento di un giudizio positivo, siano stati significativamente modificati..."

La parte datoriale precisa quindi che, coerentemente con quanto sopra riportato, nella costituzione il Fondo è stato rideterminato, tenendo conto delle note della Direzione centrale della funzione pubblica e semplificazione dd. 13.11.2018 n.prot. 8933, dd. 21.11.2018 n.prot. 9798 e dd. 29.11.2018 n.prot. 10383 e delle prescrizioni impartite dagli Organi di Revisione, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 per ogni singolo Ente.

Come indicato nelle determinazioni di costituzione del Fondo, ci si riserva comunque di modificare lo stesso in presenza di successivi interventi normativi che consentano un tanto.

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

#### **ART. 1**

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 2019**, è definito a seguito degli atti indicati nelle premesse del presente documento, parti integranti e sostanziali dello stesso, ammonta a:

ENTE	FONDO ART. 32 C. 1-3	RISORSE ART. 32, C. 6 E 7
<b>Comune di Coseano</b>	<b>€. 20.760,13</b>	<b>€. 5.864,56</b>
<b>Comune di Fagagna</b>	<b>€. 53.942,06</b>	<b>€. 12.935,00</b>
<b>Comune di Flaibano</b>	<b>€. 12.026,01</b>	<b>€. 2.290,48</b>
<b>Comune di Majano</b>	<b>€. 57.118,48</b>	<b>€. 14.461,81</b>
<b>Comune di Moruzzo</b>	<b>€. 28.998,90</b>	<b>€. 4.720,00</b>
<b>Comune di Rive d'Arcano</b>	<b>€. 17.056,55</b>	<b>€. 9.663,12</b>
<b>Comune di Treppo Grande</b>	<b>€. 13.416,97</b>	<b>€. 5.462,06</b>
<b>UTI Collinare</b>	<b>€. 15.462,72</b>	<b>€. 2.156,84</b>

## ART. 2

Le risorse così come riportate al precedente art. 1, sono ripartite come definito nelle singole schede allegate al presente contratto e della stessa parte integrante e sostanziale.

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),
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 diversamente disposto dai CCRLL (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.

Considerate sostanzialmente analoghe le caratteristiche degli enti interessati dal presente contratto, 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
  - 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 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 e 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
  
- €. 1,00 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 €. 1,55 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 previste dagli enti 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 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 70% 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 è determinata in €. 1.000,00 annue e 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:

- responsabilità della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro (intendendosi per tali quelli composti da almeno 3 componenti compreso il soggetto coordinatore) e/o qualifica di preposto ai sensi del DLgs 81/08 sicurezza sul lavoro 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
- connesse al ruolo formalmente attribuito di vice-comandante della Polizia Locale

h) l'indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc... di cui all'art. 21, comma 2, lett.i) 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.

i) Eventuali particolari disposizioni relative a singoli enti sono riportate nelle singole schede.

### **ART. 3**

Fatta salva l'erogazione delle somme spettanti in forza dell'inquadramento del personale (quali salario aggiuntivo, indennità ex IV<sup>a</sup> 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...) dei Comandanti che individuano 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. 4**

Per quanto attiene le procedure di attribuzione delle progressioni orizzontali 2019, ove previste, sarà applicato il sistema di valutazione vigente nei singoli enti. Qualora non sia già presente una graduatoria utilizzabile per il corrente anno, l'Ufficio preposto provvede a definire la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni entro e non oltre il 31 dicembre 2019.

Le eventuali economie del Fondo di parte stabile confluiscono nella quota variabile destinata alla Produttività del 2019.



## **UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE "COLLINARE"**

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse variabili lo stesso avviene sulla base degli obiettivi assegnati annualmente dall'Amministrazione ed a seguito della valutazione prevista dal vigente sistema di misurazione della prestazione.

### **ART. 5**

Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.04.2019. Sino a tale data restano in vigore le indennità in essere nelle amministrazioni.

### **ART. 6**

Il presente contratto ha durata annuale, è prorogato automaticamente per quanto riguarda gli aspetti giuridici sino al 31.12.2021, 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 2019. Le parti tuttavia potranno nel periodo di vigenza rinegoziare di comune accordo gli istituti in esso previsti.

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.





**UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE  
"COLLINARE"**

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

f.to Peresson dott. Ruggero Presidente

f.to Lo Re dott.ssa Rosa Maria, Componente

Delegazione trattante di parte sindacale costituita da

RSU degli enti rappresentata da

f.to Mecchia Andrea, per il Comune di Coseano,  
f.to Causero Alessandro e Buttazzoni Piero per il Comune  
di Fagagna,  
f.to Benedetti Amedea, Franz Lucia, Tassotto Alessio per il  
Comune di Majano,  
f.to Passerino Marco per il Comune di Moruzzo,  
f.to Rugo Claudio per il Comune di Treppo Grande

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

f.to Boezio Roberto

f.to Fortin Federico

CISAL

f.to da Fabris Beppino

CISL FPFVG

f.to da Perazzoni Maurizio