

Sottoscrizione definitiva CCDIA “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte economica anno 2020 – Parte giuridica 2020-2021” di cui alla preintesa dd. 20.11.2020.

Dando seguito alle seguenti deliberazioni della Giunta Municipale:

- n. 52/281 dd.10.12.2020 avente ad oggetto “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Monfalcone – anno 2020”;
- n. 2/5 dd.12.01.2021 avente ad oggetto “CCRL di comparto personale non dirigente – sostituzione componente delegazione trattante” con la quale il dott. Stabile Luca – Segretario Generale dal 01.01.2021 – viene nominato quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sostituzione del precedente Segretario Generale dott.ssa Francesca Finco;

e preso atto dell’attuale stato emergenziale che non consente la programmazione di riunioni in presenza, si provvede alla sottoscrizione definitiva del CCDI tramite acquisizione in via telematica delle firme da parte della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.

Il CCDI viene così firmato in via definitiva:

Presidente deleg. trattante parte pubblica F.TO dr. Luca Stabile

Per la RSU F.TO Lorella Schiavon

Per le OO.SS.:

- CISL-FP	F.TO Massimo Bevilacqua e Luca Lugnan
- FP-CGIL	F.TO Alessandro Crizman
- UIL – FPL	F.TO Michele Lampe
- CISAL	F.TO Arianna Pravisani

Acquisita l’ultima firma utile, il CCDI acquisisce la data di sottoscrizione del 15.03.2021

Allegato (CCDIA anno 2020)



Comune di Monfalcone
Provincia di Gorizia
piazza della Repubblica 8
I-34074 Monfalcone | Go
www.comune.monfalcone.go.it

COMUNE DI MONFALCONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte economica anno 2020

Parte giuridica 2020-2021

Il giorno 20 novembre 2020 ha avuto luogo - tramite piattaforma digitale di videoconferenza Webex - la riunione per la sottoscrizione, a livello di preintesa, del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario generale dr. F. Finco
Il Dirigente dr. M. Mantini
Il Dirigente dr. P. Tessaris

La delegazione di parte sindacale

FP CGIL	Crizman A.
CISL FP	Lugnan L.
UIL FPL	Lampe M.
CISAL EE.LL.	Pravisani A.

RSU	Schiavon L., Scanu A.
-----	-----------------------

PARTE GIURIDICA

art. 1 – quadro normativo e contrattuale

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente viene sottoscritto in attuazione del Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio Normativo ed economico 2016 – 2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018 (di seguito indicato per brevità come CCRL 15.10.2018).
2. Le parti si danno altresì reciprocamente atto della piena operatività delle norme Regionali FVG in materia di criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché per quanto applicabili delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009, e successive modifiche ed integrazioni E delle disposizioni sugli ambiti e limiti alla contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni

art. 2 – oggetto, campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020 per il personale del Comune di Monfalcone
2. In particolare il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Ove non diversamente specificato, la decorrenza e l'efficacia dell'applicazione delle clausole del presente CCDIA è fissata al 31.12.2019 con decorrenza dal 01.01.2020.
4. Ove non diversamente specificato il presente contratto ha validità sino al 31.12.2021 per la parte normativa e durata annuale per la parte economica. Conserva la propria efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo e fino all'entrata in vigore di un nuovo CCRL che detti norme incompatibili con il presente CCDIA.

art. 3 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata

1. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art.32, commi 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 il Comune di Monfalcone ha quantificato le risorse annue destinate al finanziamento, a Bilancio, delle indennità nel limite dello stanziamento per il 2016, e nella misura complessiva di € 139.148,00 per il Fondo del Comune ed € 5.103,00 per le indennità del Servizio Sociale dei Comuni. Detti importi corrispondono alla quantificazione ai sensi dell'art.32, c.6 e 7 del CCRL 15:10:2018 e non comprendono l'eventuale incremento di cui all'art.32, c.7 dello stesso CCRL.
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCRL o nel presente CCDI.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente dirigente, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

art. 4 - indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

2. L'indennità è riconosciuta negli importi sottoindicati nella tabella sottoriportata determinata nel rispetto dei criteri di cui al CCRL 15.10.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2019 con effetto dal 01.01.2020.

4. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

In tal senso si conferma la condizione di disagio già individuata nei precedenti CCDIA con riferimento alle prestazioni di lavoro che comportino il contatto con le salme.

Si prevede inoltre la condizione di disagio derivante dalla gestione diretta di utenza anziana in strutture residenziali in condizioni di particolare fragilità derivante dalla situazione emergenziale.

L'esposizione alla situazione organizzativa di disagio si considera tale quando il dipendente è adibito in via diretta all'attività disagiata, per il prevalente orario di servizio.

b) Rischiose

a) prestazioni di lavoro che comportino rischi di esposizione continua e diretta a liquidi organici (sangue, urine ecc.), rischio biologico e rischio da movimentazione dei carichi;

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, ivi comprese le aiuole e il verde pubblico, e di segnaletica in presenza di traffico;

c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente di attività che, per i luoghi di esecuzione (servizio su strada e accesso alla proprietà privata) ovvero modalità di esecuzione (svolgimento del "colloquio professionale" di tipo sociale in situazione riservata consistente in ambiente chiuso a tutela della privacy con utenza che può sviluppare comportamenti aggressivi)– sono potenziali fonti di pericolo per l'integrità fisica del dipendente.

d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicino l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, piccoli utensili, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, siano fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

c) Implicanti il maneggio valori

Valori annui maneggiati Importo indennità giornaliera

PARAMETRI:

fino a 19.999,99	€	1,02
da 20.000	€	1,54

Tabella indennità - valori

- Indennità per condizioni di lavoro disagiate	€ 1,00
- Indennità per condizioni di lavoro rischiose 5 gg	€ 1,37
- Indennità per condizioni di lavoro rischiose 6 gg	€ 1,16
- Indennità per condizioni di lavoro disag. e rischiose 5 gg	€ 2,37
- Indennità per condizioni di lavoro disag. e rischiose 6 gg	€ 2,16
- Indennità per condizioni di lavoro specifiche maneggio valori (v. valori sopra riportati)	

L'incidenza delle causali relative ad **a)** e **b)** consistono nello svolgimento delle attività in situazioni di continuità (escluse attività saltuarie od occasionali) e per almeno metà dell'orario giornaliero; l'incidenza della causale relativa a **c)** è correlata alle fasce di valori maneggiati nell'anno.

Le indennità di cui alle lettere a) e b) verranno liquidate con cadenza trimestrale, mentre sarà annuale la liquidazione dell'indennità di cui alla lettera c).

art. 5 – indennità per servizio esterno del personale di Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018).

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza (come derivante dalla programmazione del lavoro adottata dall'organizzazione) compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.
2. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente. L'indennità compete nella misura giornaliera di cui al punto 1. per turni di servizio esterno reso per almeno 3 ore.
3. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2019 con effetto dall'01.01.2020.

art. 6 – indennità per specifiche responsabilità

Specifiche responsabilità ex art. 30 del CCRL 26.11.2004

2. L'indennità prevista è riconosciuta fino ad un massimo di € 300,00 per compensare:
- a) 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 ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Sono confermati i valori già definiti per l'anno 2019 di cui al regolamento in vigore approvato con la deliberazione giuntale n.15/64 dd.27.02.2012.

Specifiche responsabilità ex art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 1.8.2002

Sono confermati i valori già definiti per l'anno 2019 di cui al regolamento in vigore approvato con la deliberazione giuntale n.15/64 dd.27.02.2012.

art. 7 - norme transitorie e finali

1. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
2. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato, o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in qualsiasi momento, su richiesta di una delle due parti, con le procedure previste dal CCRL e dalla normativa per tempo vigenti.
4. Il presente contratto sostituisce tutti i precedenti contratti stipulati presso l'Ente per le parti incompatibili.
5. Il presente contratto, unitamente alle previsioni contenute nel CCDI stralcio (parte economica 2020 e parte giuridica 2020/2021) di cui alla preintesa dd. 07.08.2020, compone il complessivo CCDIA relativo all'anno 2020.

PARTE ECONOMICA

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020

1. Le parti prendono atto che il Comune ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata con determinazione n. 751 dd.13.05.2020.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2020

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 92 dd.02.04.2020.

2. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2020 viene definita come segue:

a) *utilizzo risorse stabili per complessivi* (somme già destinate a peo al 31/12/2019):

Comune € 333.248,01

Poa € 54.772,11

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio sulla base della proiezione annuale.

La quota residua di risorse, in applicazione dell'art. 32, comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata ad incrementare le risorse variabili per l'anno 2020, fermo restando il rispetto del limite complessivo di cui all'art.32 CCRL 15/10/2018.

Le eventuali risorse stabili dell'anno 2020 disponibili sono destinate, unitamente alle risorse variabili disponibili, alla produttività, fermo restando il CCDI stralcio 2020 per quanto attiene le PEO.