



COMUNE DI MONFALCONE
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
PARTE ECONOMICA 2019
PARTE GIURIDICA 2019 – 2021

Il giorno 18 dicembre 2019 ha avuto luogo, presso la sede del Comune la riunione per la sottoscrizione, a livello di preintesa, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale 2019-2021 - parte economica 2019.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario generale

Dott. Marco Mantini

Dott.ssa Paola Tessaris

La delegazione di parte sindacale

ALESSANDRO CACCIARI

FP CGIL

LUIGIAN LUCA

CISL FP

FERNAN GURGIO

CISAL

SCHIAVOLI LORELLA





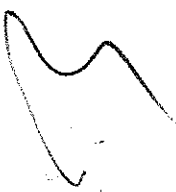
RSU

Sommario

PARTE NORMATIVA	3
art. 1 – quadro normativo e contrattuale.....	3
art. 2 – oggetto, campo di applicazione e durata	3
art. 3 - servizi pubblici essenziali.....	3
art. 4 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	3
art. 5 – criteri per l’attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance – metodologia di valutazione	3
art. 6 – criteri generali per la progressione economica all’interno della categoria	4
art. 7 - criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata	4
art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018)	
art. 9 - indennità per servizio esterno del personale di polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2019)	
art. 10 - indennità per specifiche responsabilità	
art. 11 - Reperibilità	
art. 12 - Progressioni orizzontali	
art. 13 - norme transitorie e finali	6
PARTE ECONOMICA.....	7
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2019	7
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2019	7

CISAC 



FP CGIL 
CISL FP 
RSO 
 

PARTE NORMATIVA

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 introdotte dal D. Lgs. 150/2009, e successive modifiche ed integrazioni in materia di criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui 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 2019 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 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2019.
4. Ove non diversamente specificato il presente contratto ha validità triennale per la parte normativa e durata annuale per la parte economica, e 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 - servizi pubblici essenziali

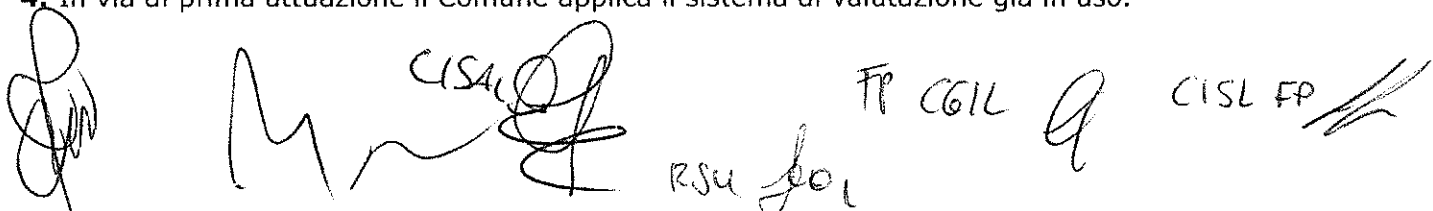
Si fa integrale rinvio, per confermarla, alla previgente disciplina contrattuale.

art. 4 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. il Comune costituisce annualmente il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, nelle sue componenti di risorse stabili e di risorse variabili.
2. Le risorse stabili vengono prioritariamente destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali, e qualora non interamente utilizzate, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono.
3. Le risorse variabili sono destinate, in via esclusiva, all'attribuzione dei premi correlati alla performance secondo le modalità del successivo art. 5.
4. Le eventuali economie conseguite nell'anno saranno portate in aumento delle risorse variabili dell'anno successivo.

art. 5 – criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance – metodologia di valutazione

1. L'insieme delle risorse variabili è destinato a incentivare la produttività e miglioramento dei servizi mediante la corresponsione, secondo principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per ufficio e/o all'impiego individuale.
2. In prima attuazione, i compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura prevista dal Sistema di valutazione già adottato dall'ente.
3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi di produttività e miglioramento dei servizi qualora il servizio reso nell'anno sia di almeno 6 mesi.
4. In via di prima attuazione il Comune applica il sistema di valutazione già in uso.


CISL
FP CGIL
CISL FP
RSU

art. 6 – criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria ha lo scopo di premiare, con un riconoscimento economico stabile, le migliori performance / capacità dei dipendenti nei limiti dei criteri puntuali stabiliti dalla contrattazione di primo livello. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati nel periodo.
2. La progressione economica si realizza nel limite massimo delle risorse della parte stabile del fondo.
3. In via di prima attuazione il Comune applica il sistema di valutazione già in uso.

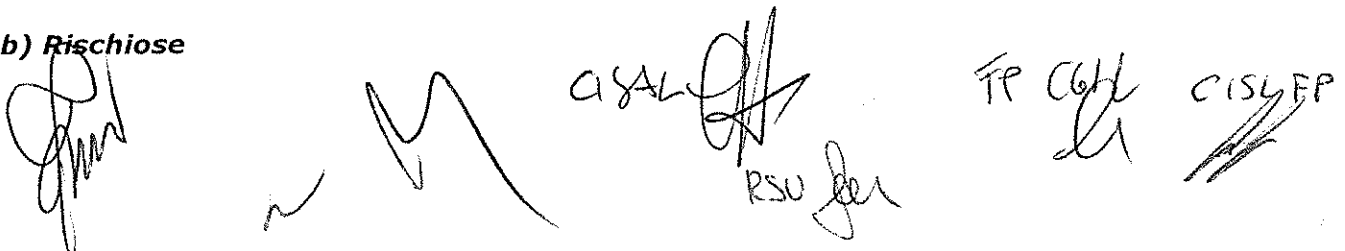
art. 7 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata

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 Euro 139.148,00 per il fondo del Comune, ed € 5.103,00 per le indennità del servizio sociale dei Comuni.
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. 8 - 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 31.12.2018 con effetto dal 01.01.2019, fermo restando che le indennità correlate alle condizioni di lavoro rischiose, disagiate e relative al maneggio valori sono riconosciute per l'anno 2019, secondo i criteri contenuti nel previgente CCDIA.
5. 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. 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

The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G. M.', followed by a signature that looks like 'M.', then a signature with 'ASAL' written above it, then a signature with 'RSU' written below it, and finally two signatures on the right, one with 'FP' and 'CGL' above it, and another with 'CISL' and 'FP' above it.

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. 9 – 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.

CISL FP

CISL

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 31.12.2018 con effetto dall'01.01.2019.

art. 10 – 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 2018 di cui al regolamento in vigore approvato con la deliberazione giunta 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 2018 di cui al regolamento in vigore approvato con la deliberazione giunta n.15/64 dd.27.02.2012.

art. 11 – reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è adeguata ai valori previsti dall'art. 4 del CCRL 15.10.2018.
2. Al fine di garantire il servizio in situazioni straordinarie il limite previsto dal comma 4 dell'art. 4 del CCRL 15.10.2018 il numero delle volte pro-capite di reperibilità è elevato a 10 su base volontaria e garantendo la rotazione tra il personale interessato.

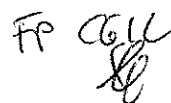
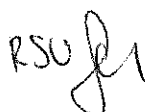
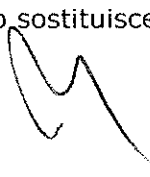
art. 12 – progressioni orizzontali

Si concorda di destinare l'importo di € 18.000,00 a progressioni economiche con decorrenza 01/01/2020 a valere sul fondo risorse decentrate del Comune.

art. 13 - 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.



PARTE ECONOMICA

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2019

1. Le parti prendono atto che il Comune ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata con determinazione n. 2367 dd. 4.12.2019.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2019

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 285 dd. 26.11.2019.

2. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2019 viene definita come segue:

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

Comune € 290.681,18

Poa € 28.082,67

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 2019, fermo restando il rispetto del limite complessivo di cui all'art.32 CCRL 15/10/2018.

Le eventuali risorse stabili dell'anno 2019 disponibili sono destinate, unitamente alle risorse variabili disponibili, alla produttività.

L'amministrazione, ha accantonato le risorse risultanti dalla riduzione in attesa di utilizzarle secondo i chiarimenti che perverranno in merito da parte della Regione.

FP CGIL
h

CISL FP
//

RSCG
h

CISAC
h

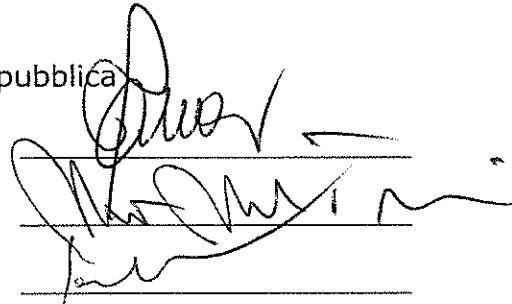
Il giorno _18 dicembre 2019 ha avuto luogo, a seguito delle procedure certificative previste dalla norma e dell'autorizzazione della Giunta municipale deliberata in data 26/11/2019 atto n. 285 e integrata con deliberazione del 18 dicembre 2019, presso la sede del Comune la riunione per la sottoscrizione, a livello di ³²²intesa definitiva, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale 2019-2021 - parte economica 2019.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario generale

Dott. Marco Mantini

Dott.ssa Paola Tessaris



La delegazione di parte sindacale

ALESSANDRO CISTERNI

FP CGIL



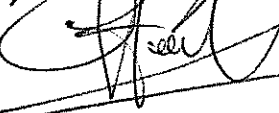
LUIGI LUCA

CISL FP



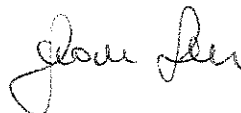
FORTUNATI GIORGIO

CISAL



SCHIAVON LORENA

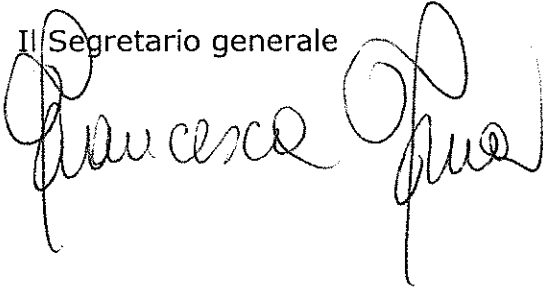
RSU



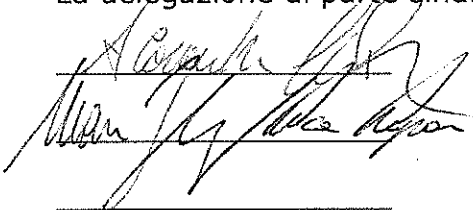
Il giorno 04.03.2020 ha avuto luogo, a seguito delle procedure certificative previste dalla norma e dell'autorizzazione della Giunta municipale deliberata in data 29.01.2020 (deliberazione n.3/29), presso la sede del Comune la riunione per la sottoscrizione, a livello di intesa definitiva, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale 2019-2021 - parte economica 2019.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario generale



La delegazione di parte sindacale



FP CGIL



CISL FP

UIL FPL

CISAL



RSU

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le scriventi OO.SS., ricordato che:

- la Corte dei Conti pur con delle prescrizioni ha sancito la piena copertura finanziaria del rinnovo contrattuale CCRL 15/10/2018 (progressioni orizzontali, produttività e tutti gli altri istituti, indennità comprese);
- il limite dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016) cui il CCRL 15/10/2018 fa riferimento "viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 6 e seguenti della LR 37/2017" e NON di Ente
- le risorse stabili sono quindi calcolate a livello di sistema integrato senza incremento alcuno rispetto a quelle complessivamente in essere;
- le risorse variabili sono state considerate nel loro insieme a livello di sistema di Comparto unico e **NON concorrono al limite di spesa di cui al D.Lgs. n. 75/2017**, essendo costituite dalle somme già disponibili nell'anno 2016, alle quali è stato aggiunto fino a tutto il 2020 un importo derivante da una parte dei risparmi della soppressione delle Province;
- la spesa delle varie indennità è stata calcolata a livello di ogni singolo Ente può liberamente disporre delle somme stanziare entro il limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 (stanziamento anno 2016), **con facoltà di incrementare detto importo fino al 25%. L'incremento fino al 25% trova copertura a livello di sistema di Comparto unico con quota parte dei risparmi derivanti dalla soppressione delle Province, e NON è soggetto al predetto limite di cui al D.LGS. n. 75/2017;**
- **Le amministrazioni sono tenute agli adempimenti correlati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 37 della legge regionale 18/2016 e quindi dovevano concludere la contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale entro il mese di maggio trasmettendo all'Ufficio unico, con le modalità ed entro il termine fissati dall'articolo 37 della legge regionale n.18/2016, la documentazione e le certificazioni ivi previste.**

per non creare ulteriori disagi e ritardi nell'applicazione del contratto decentrato

Sottoscrivono il presente accordo con l'avvertenza:

1) la riduzione del Fondo - unilateralmente adottata dall'Amministrazione senza alcuna plausibile e valida giustificazione - viene considerata violazione contrattuale con le relative conseguenze nei confronti dei soggetti responsabili

2) la unilaterale riduzione del Fondo non comporta in alcun modo rinuncia da parte dei lavoratori alla riscossione e alla ripartizione delle somme che l'art. 32 del CCRL 15/10/2018 mette a disposizione per la contrattazione decentrata.

FP CGIL

CISL FP

CISAC EE.LL. - FVG

