



COMUNE DI SAN VITO AL TORRE

Provincia di Udine

CAP. 33050

Via Roma, 45

Cod.Fisc. 81001230309

Part. IVA 00470120304

☎ 0432/997013

📠 0432/997311

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN VITO AL TORRE

PARTE GIURIDICA E ECONOMICA ANNUALITA' 2020

Premesso che:

- con deliberazione giunta n. 104 del 22.10.2020 sono state approvate le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2020;
- con determinazione della Responsabile del Servizio finanziario n. 71/2020 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020;
- con nota inviata a mezzo e-mail del 23.12.2020 sono state convocate le parti per procedere alla definizione della preintesa relativa contratto integrativo decentrato per l'anno 2020;
- che in data 24.12.2020 le parti privata e pubblica hanno sottoscritto la preintesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo 2020;
- che il Revisore dei Conti ha certificato con proprio parere positivo la compatibilità dei conti dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020, nonché la compatibilità della relazione illustrativa e finanziaria con gli strumenti contabili e il rispetto delle aspettative delle parti interessate;
- che con deliberazione giunta n. 108 del 29.12.2020 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato in oggetto;

tutto ciò premesso,

Le parti sottoscrivono l'allegato CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE (di seguito indicato per brevità CCDIA) riguardante il personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di San Vito al Torre per l'anno 2020.

Data 31.12.2020

La delegazione di parte pubblica

Presidente delegazione trattante
Segretario comunale (reggente
scavalco)

dott.ssa Maria Concetta
Monetti

Presente Loredana Tessaro – responsabile servizio finanziario a supporto del Segretario

per la delegazione trattante di parte sindacale

rappresentante
territoriale

CGIL

rappresentante
territoriale

CISL

rappresentante
territoriale

UIL

rappresentante
territoriale

CISAL
EE.LL. Beppino Fabris

rappresentante
territoriale

UGL

RSU:

Crea Maria

Sommario

Sommario	3
PARTE NORMATIVA	4
art. 1 – quadro normativo e contrattuale	4
art. 2 – oggetto, campo di applicazione e durata.....	4
art. 3 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	4
art. 4 – criteri per l’attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance – metodologia di valutazione	5
art. 5 – criteri generali per la progressione economica all’interno della categoria	5
art. 6 - criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata.....	5
art. 6.1 indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002)	6
art. 6.3 indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018).....	6
art. 6.4 indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018).....	7
art. 7 Pari opportunità e benessere organizzativo	7
art. 8 norme transitorie e finali	8
PARTE ECONOMICA.....	9
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020.....	9
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2020.....	9

PARTE NORMATIVA

art. 1 – quadro normativo e contrattuale

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto 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**), dell'**art. 37 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18** e dell'art. 10 comma 7 della L.R. 23/2019.

2. Le parti si danno altresì reciprocamente atto della piena operatività delle norme introdotte dal **D. Lgs. 165/2009, 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'annualità 2020. Le sue clausole trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto.

2. In particolare il presente contratto si applica a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale del Comune di San Vito al Torre in servizio, 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 CCDI è fissata all'1/1/2020.

4. In considerazione della nuova disciplina dell'esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia, in corso di promulgazione, il presente contratto ha validità solo per l'anno 2020 ad eccezione di quanto stabilito per le progressioni orizzontali.

5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

art. 3 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Il Comune di San Vito al Torre 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 che non sia possibile destinare al finanziamento delle progressioni orizzontali o le eventuali economie 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. 4 – 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. 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 limitatamente al periodo successivo al primo mese di servizio continuativo, e comunque in misura riproporzionata al periodo di durata del relativo contratto di lavoro.

art. 5 – 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 di valutazione dal sistema di valutazione in uso.
- 2.** Per l’anno 2020, dato atto che i tempi tecnici non consentono la formazione della graduatoria entro il 31 dicembre 2020, le progressioni di cui alla parte economica decoreranno dal 1° gennaio 2021.

art. 6 - 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 San Vito al Torre ha quantificato le risorse annue destinate al finanziamento, a bilancio, delle indennità nel limite dello stanziamento per il 2016, in misura pari ad € 3.325,00.

2. In attuazione dell’**art. 38, comma 4, lett. l) del CCRL 15.10.2018** con il presente contratto vengono definite le misure delle indennità per le quali è prevista la graduazione, nel limite delle risorse disponibili.

3. In via di applicazione generale le parti concordano che le indennità possono essere riconosciute:

a) solo in presenza di prestazioni effettivamente rese, non competono in caso di assenza dal servizio, sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e per risultare liquidabili devono essere certificate a cura del **TPO**;

b) non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

c) l’effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del **TPO** unicamente sulla base dei presupposti individuati dal contratto di primo livello e, per quanto definito, dal presente CCDI; il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale a cura del competente **TPO** entro il mese di febbraio dell’anno di riferimento.

art. 6.1 indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002)

- 1.** Limitatamente all’annualità 2020, le parti convengono di mantenere gli stessi criteri di erogazione della predetta indennità come disciplinati dai precedenti CCDI ed applicati nell’anno 2019 (clausola di ultra attività), rimandando all’anno prossimo l’individuazione di nuovi criteri

per l'attribuzione della predetta indennità e la quantificazione dei relativi importi nei limiti dei parametri economici definiti dal CCRL 15/10/2018.

2. Per quanto concerne le condizioni economiche delle predette indennità, si stabilisce che eventuali economie derivate dalla cessazione del personale che ne aveva diritto, andranno a beneficio del rimanente personale in servizio che ne ha i requisiti, nel rispetto del limite massimo previsto dall'art. 30, comma 1, CCRL 26/11/2004.

art. 6.2 indennità per particolari responsabilità (art. 21, c. 2, lett. l) aggiunto dall'art. 30, comma 2 CCRL 2004)

1. Limitatamente all'annualità 2020, si conferma la disciplina attualmente in essere presso l'Ente.

art. 6.3 indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018)

1. Le indennità per condizioni di lavoro risultano direttamente correlate all'effettivo svolgimento delle attività svolte in condizioni di **DISAGIO**, **RISCHIO** o con **MANEGGIO DI VALORI** determinate secondo i seguenti criteri:

a) DISAGIO: prestazioni di lavoro con esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario, con esclusione della turnazione (es: orario frazionato con almeno due rientri giornalieri (non coincidente con la pausa pranzo), orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori a 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.

I dipendenti di San Vito al Torre con funzioni di autista di scuolabus osservano un orario plurisettimanale con compensazione di orario. Pertanto, per l'annualità 2020 non viene riconosciuta l'indennità di disagio ma solo la successiva indennità di rischio.

b) RISCHIO: prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità personale pari almeno al 50% della prestazione lavorativa giornaliera:

- b.1** Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b.2** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- b.3** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- b.4** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- b.5** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- b.6** Prestazioni di lavoro che comportino l'accesso al domicilio dell'utenza e il contestuale svolgimento di prestazioni igienico – sanitarie;
- b.7** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

c) MANEGGIO VALORI: prestazioni di lavoro che prevedano l'assegnazione in via continuativa, con provvedimento formale, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa o assimilati (es. marche da bollo, buoni pasto).

2. Le indennità competono per le sole giornate nelle quali il dipendente ricade nelle condizioni di cui al **comma 1**, risultando escluse tutte le giornate intere di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa e vengono determinate nelle seguenti misure:

a) attività disagiata: non ricorrono i presupposti per il riconoscimento come specificato al punto a) del comma 1.

b) attività rischiose, e pertanto pericolose o dannose per la salute: € 1,30/giorno

L'erogazione dell'indennità per attività rischiose avviene con cadenza trimestrale previa attestazione da parte del **TPO** delle giornate di effettivo svolgimento delle attività comprese.

c) maneggio valori: erogazione per i giorni di effettivo maneggio valori, considerando sempre effettiva l'attività dell'economista cui è assegnata la cassa economale: € 1,30/giorno.

L'erogazione dell'indennità maneggio valori avviene a seguito di presentazione del rendiconto dell'Agente Contabile, previa attestazione da parte del **TPO** delle giornate di effettivo svolgimento delle attività comprese.

4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 1/1/2020.

art. 6.4 indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)

1. L'indennità per servizio esterno della Polizia Locale risulta direttamente correlata all'effettiva prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e viene determinata nell'importo giornaliero di 1,40 Euro.

2. L'indennità compete al personale di Polizia Locale (non titolare di Posizione Organizzativa) che svolge, in via continuativa, la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, con un impiego lavorativo esterno pari almeno ad un tempo significativo e consistente del turno giornaliero che si fissa in almeno 4 ore certificate.

3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e non è cumulabile con le indennità di rischio e disagio.

4. Il pagamento dell'indennità di servizio esterno avviene con cadenza trimestrale previa attestazione da parte del **TPO** in ordine alle giornate di effettivo servizio esterno per periodi superiori a 4 ore.

Per l'anno 2020 l'indennità in parola non compete ad alcun dipendente non essendovi in organico personale che ne abbia diritto.

La disciplina di cui al presente articolo 6.4 trova applicazione a decorrere dal 1/1/2020.

art. 7 Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contratto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione di lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

2. Le parti si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possono frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; si impegnano altresì a perseguire l'instaurarsi di una cultura di rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua.

art. 8 norme transitorie e finali

1. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili con il 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 2020

1. Le parti prendono atto che il **Comune di San Vito al Torre** ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 nella misura complessiva di **€uro 24.425,59**, di cui:
 - **€uro 15.250,59 per risorse stabili**
 - **€uro 9.174,79= per risorse variabili.**
2. Le parti prendono atto che:
 - l'art.10 comma 17 della L.R. n.23/2019 recita "Nelle more della definizione del sistema integrato di cui all' articolo 2 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali), al fine di dare applicazione al contratto collettivo di comparto del personale non dirigente - triennio normativo ed economico 2016-2018, del 15 ottobre 2018, sottoscritto a seguito di apposita certificazione, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016."
 - la nota prot.7235/P-2020 della Regione FVG avente ad oggetto "Vincoli di finanza pubblica in vigore per l'esercizio 2020 ed altre disposizioni contabili" che al punto D fornisce le seguenti precisazioni in merito al trattamento accessorio del personale per l'esercizio 2020: "Si rammenta la disposizione contenuta nell'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019 che prevede che, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconti nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016. I quesiti pervenuti al Servizio funzione pubblica rivelano una difficoltà interpretativa della norma sopra citata connessa alle finalità enunciate prima della regola. In via di chiarimento si rappresenta che, la regola contenuta nell'ultimo inciso della disposizione normativa, è volta a ricomprendere il complesso delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio. Rimane comunque fermo il limite di spesa previsto dall'art.22 della legge regionale n.18/2015 richiamato al punto A) della presente nota.";
 - il punto A) sopracitato, nel quale viene confermato che resta in vigore per l'esercizio 2020 la normativa della spesa di personale contenuta negli artt. 22 e 49, comma 3, della legge regionale n. 18/2015, ovvero il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013.

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. 104 del 22.12.2020 salvo accordo diverso concordato tra le parti (pubblica e sindacale) ed autorizzato dall'Amministrazione comunale.**
2. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2019 viene definita secondo quanto previsto nella tabella riportata in calce. In particolare:

a) *utilizzo risorse stabili per complessivi* **€uro 15.250,59=**

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 nella quota di **€uro 13.091,65**. La quota residua di risorse, pari ad **€uro 2.158,94=**, in applicazione dell'art. 32,

comma 2 del CCRL 15 ottobre 2018 viene destinata in parte a finanziamento di n. 1 progressione per il personale della categoria D a decorrere dal 1° gennaio 2021 e per la parte residua a finanziamento della performance.

b) *utilizzo risorse variabili*

Le risorse variabili, determinate in via di costituzione provvisoria, ai sensi dell'**art. 1 parte economica**, ammontano a complessivi **€uro 9.174,79=** e potranno essere eventualmente incrementate per effetto delle risorse che potessero rendersi disponibili ai sensi del sopracitato articolo. Le risorse così quantificate, o eventualmente rideterminate in aumento, saranno interamente destinate:

- euro 9.000,00= per finanziamento della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2020
- euro 174,79= per compenso lavoro straordinario P.M. (fondi statali per emergenza COVID per l'anno 2020).

Ad analoga destinazione vengono destinati gli importi resisi disponibili ai sensi del **comma 2, lett. a) del presente articolo**.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. ATTUALMENTE VIGENTE, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla performance per l'anno 2019.

COMUNE DI SAN VITO AL TORRE - DESTINAZIONE DEL FONDO 2020

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2020	€ 15.250,59	€ 9.174,79	€ 24.425,38
Risorse immediatamente utilizzabili	€ 15.250,59	€ 9.174,79	€ 24.425,38
Ulteriori Risorse utilizzabili a fronte di chiarimenti regionali	-	-	-
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		13.091,65	
Nuove progressioni		2.158,94	(**)
Performance (immediatamente utilizzabili)		9.000,00	
Compenso lavoro straordinario P.M. (emergenza COVID)		174,79	
(Performance (ulteriori utilizzabili a fronte chiarimenti regionali))		---	

() proposta: una D**