



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018 ACCORDO ANNUALE DEFINITIVO - UTILIZZI 2020

In data 22.12.2020, la delegazione trattante, composta come di seguito specificato, a seguito dell'accordo sulla preintesa intervenuta nella riunione del 04.12.2020, della certificazione del collegio dei revisori del conto e della Deliberazione Giuntale n.102 del 21.12.2020 con cui la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del presente contratto, sottoscrive il presente Accordo Annuale per gli utilizzi delle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020.

Delegazione di parte pubblica

- Presidente – Il Segretario Generale Dott. Loris Grando
- Componente – Avv. Giuseppe Mascherin – Sindaco del Comune di Morsano al Tagliamento

Delegazione di parte sindacale

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

F.P. CGIL – Luca Munno

FPS CISL – Antonio Sindoni

RSU del Comune di Morsano al Tagliamento

- Ostan Massimo

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo, contrattuale e finalità

Il presente Accordo annuale 2020 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui al D.lgs. n.165/2001, L.R. n. 9/2017, L.R. n. 18/2016 e C.C.R.L. 15.10.2018 e di quanto previsto dal CCDI sottoscritto in data 30.12.2019 i cui effetti normativi si applicano al triennio 2019/2021;

Il presente accordo definisce:

- L'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020;
- Le eventuali modifiche ed integrazioni al C.C.D.I sottoscritto il 30.12.2019;

Art. 2 Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Morsano al Tagliamento.
2. Gli effetti del presente Accordo decorrono dal 1° gennaio 2020.

UTILIZZO DELLE RISORSE

Art. 3 Quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2020

1. Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è costituito come da determinazione n.98 del 04.06.2020 come da prospetti di seguito esplicitati (allegato A e allegato B).

Art. 4 Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili di cui all'art.32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per effettuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Per l'anno 2020 il fondo delle risorse stabili presenta un totale di € 20.846,00 di cui € 12.176,12 già utilizzate per le progressioni già attribuite;
3. Si prevede la possibilità di attribuire nuove progressioni per l'anno 2020 con i criteri definiti nel CCDI sottoscritto il 30.12.2019 e riportati nel presente accordo all'art.7.
4. Le risorse di cui al comma 1 che residuano a fine anno, vanno ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili.

Art. 5 Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili di cui all'art.32 del CCRL 15/10/2018 sono utilizzate per produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 6 Indennità

Per l'annualità 2020 l'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate resta fissato in quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 (pari a € 2.169,56) e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente. Restano pertanto confermate le indennità già definite nell'accordo sottoscritto il 30.12.2019 e già destinate nel 2016 che per completezza si riportano di seguito:

Indennità condizioni lavoro (art.6 CCRL 15.10.2018)

L'indennità condizioni di lavoro, che non compete agli incaricati di posizione organizzativa, viene erogata al personale che svolge le seguenti attività:

a) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute:

L'indennità di rischio è attribuita ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983. e derivante da:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto utilizzo costante di autoveicoli e motoveicoli (con esclusione dei dipendenti della Polizia Locale);
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di macchine operatrici, motoseghe, decespugliatori, trattori;

Si individuano le seguenti categorie di lavoratori cui attribuire l'indennità di rischio:

- personale operaio;

L'indennità relativa viene erogata in misura pari ad Euro 1,36 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio.

b) Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera di euro 1,00.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente effettivamente è adibito al servizio maneggio valori.

Si individuano le seguenti categorie di lavoratori cui attribuire l'indennità maneggio valori:

- economo comunale e vice economo

L'indennità relativa viene erogata annualmente.

La misura delle indennità di cui alle lettere a) e b), ai sensi del c.5 art.6 CCRL 15/10/2018 non può essere inferiore a quelle previste dagli enti alla data di stipula del CCRL di cui sopra.

c) Indennità art. 30 c.2 CCRL 31.5.2004

Al personale con qualifica di Ufficiale di anagrafe, stato civile ed anagrafe viene attribuito l'importo annuo di € 300,00 quale compenso delle specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento dei



propri compiti.

d) Indennità di servizio esterno per la Polizia Locale art.26 CCRL 15.10.2018

Con decorrenza dal 01.01.2020, al personale, che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera il cui importo sarà così determinato:

- Euro 1,00 al giorno per un servizio esterno uguale o superiore a:
 - a) 5 ore e 30 minuti nelle giornate con orario di lavoro di 9 ore;
 - b) 3 ore e 30 minuti nelle giornate con orario di lavoro di 6 ore;

le ore di servizio esterno effettivamente svolto, saranno comprovate da apposite timbrature in uscita ed in entrata dal servizio stesse e da distinta presentata a cura del dipendente e sottoscritta dal Responsabile di Servizio;

Tale indennità sarà finanziata dalla quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse previste dall'art.208 del C.d.S., destinata a tal fine dall'Amministrazione ai sensi del comma 5, nella misura massima della quota eccedente le riscossioni del precedente esercizio (per l'anno 2020 differenziale tra 2019-2018)

Qualora tale importo non fosse sufficiente a coprire il compenso calcolato, sarà finanziato da quota parte destinata alle indennità di cui all'art.30 CCRL 26/11/2004.

Art.7 Progressioni economiche orizzontali

Per l'anno 2020 le parti convengono di riconoscere una progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2020, al 50% del personale avente diritto, dando precedenza alle categorie inferiori. Le parti concordano fin d'ora di stabilire che al rimanente 50% del personale avente diritto, sia riconosciuta una progressione economica con decorrenza 01.01.2021, purchè vi siano le risorse finanziarie sufficienti e siano compatibili con la normativa vigente nell'anno 2021. Se le risorse finanziarie non fossero sufficienti si rinvia all'anno successivo o al primo anno possibile.

Per procedere alle progressioni orizzontali, sia per quelle che avranno decorrenza dal 01.01.2020 sia per quelle che avranno decorrenza dal 01.01.2021, si prende in considerazione la valutazione dell'anno 2019. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni per l'anno 2020 sarà il 01.01.2020 e per la progressione 2021 decorrerà dal 01.01.2021.

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (P.E.O.) ha lo scopo di riconoscere le accresciute competenze dei dipendenti. Al fine della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

L'ammontare delle risorse stabili di cui al comma 1 dell'art. 32 del C.C.R.L. 2018 è destinato prioritariamente al finanziamento delle progressioni economiche.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali.

Criteri generali

Alle selezioni per concorrere alle progressioni economiche orizzontali 2020 e 2021, al fine della formulazione della graduatoria, partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbia maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, di cui almeno l'ultimo anno nel Comune di Morsano al Tagliamento.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale, il dipendente non deve aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato), ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto, l'attribuzione della P.E.O. è sospesa sino all'esito

[Handwritten signatures]

definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la P.E.O. viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.

Per il personale in comando, o distacco o che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione è effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa utilizzando la stessa scheda di valutazione utilizzata per il resto del personale.

Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo il disposto dell'art. 33 del C.C.R.L. 26/11/2004.

Il requisito per accedere alla selezione è aver ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore al momento presso l'ente), nella parte "Arricchimento professionale", un punteggio non inferiore a 30. Per quanto riguarda i Responsabili di Posizione Organizzativa il punteggio non dovrà essere inferiore al punteggio minimo previsto dal Piano delle prestazioni -PRO e risultante dalla Relazione validata dall'OIV. Fra i dipendenti che accedono alle selezioni è stilata una (o +) graduatoria/e, con attribuzione del punteggio acquisito.

Nell'ambito dell'accordo annuale per gli utilizzi del fondo di cui al comma 1 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 vengono determinate le risorse da destinare all'istituto delle P.E.O. e le categorie alle quali destinare le progressioni.

Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza annuale nel limite delle risorse destinate a tale titolo.

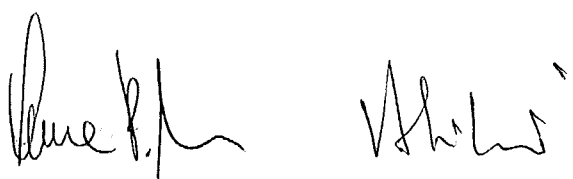
Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione nell'ordine, i seguenti criteri di valutazione:

- Maggior punteggio di valutazione Individuale ottenuto nell'anno precedente la decorrenza della progressione orizzontale;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;

Art. 8 Norme finali

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.lgs. n.165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi aziendali, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente Accordo. Copia del presente C.C.D.I. verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.



ALLEGATO A

ENTE : **MORSANO AL TAGLIAMENTO**
 Anno: **2020**

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO
Art. 32 CCRL

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)

Costituzione in base al dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio

Situazione al 31/12/2016	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
5		B	1.016,00	5.080,00
5		C	1.177,00	5.885,00
3		D	2.271,00	6.813,00
		PLS	1.012,00	0,00
1		PLA	1.124,00	1.124,00
1		PLB	1.944,00	1.944,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00
	15			20.846,00

Incrementi di cui all'art. 32 comma 3

d) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

		0,00
--	--	------

Incrementi di cui all'art. 32 comma 8

Gli enti che a decorrere dal 1° gennaio 2017 abbiano incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche, o che le incrementino in vigore del presente contratto, aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 1 al corrispondente utenore numero di unità

Data	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
		B	1.016,00	0,00
		C	1.177,00	0,00
		D	2.271,00	0,00
		PLS	1.012,00	0,00
		PLA	1.124,00	0,00
		PLB	1.944,00	0,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00
	0			0,00

Trasferimento di personale - art. 32 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del comparto, in attuazione dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, ferme cadute e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinata ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito.

Data del trasferimento	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
		B	1.016,00	0,00
		C	1.177,00	0,00
		D	2.271,00	0,00
		PLS	1.012,00	0,00
		PLA	1.124,00	0,00
		PLB	1.944,00	0,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00
	0,00			0,00

TOTALE RISORSE STABILI

20.846,00

Milusi

[Signature]

RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)

Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio

Situazione al 31/12/2016	N Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
	0	A	1.000,00	0,00
	5	B	1.000,00	5.000,00
	5	C	1.000,00	5.000,00
	3	D	1.000,00	3.000,00
	0	PLS	1.000,00	0,00
	1	PLA	1.000,00	1.000,00
	1	PLB	1.000,00	1.000,00
	0	PLC	1.000,00	0,00
	0	FA	1.000,00	0,00
	0	FB	1.000,00	0,00
	0	FC	1.000,00	0,00
	15			15.000,00

Incrementi di cui all'art. 32 comma 3

a) dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni

	0,00
--	------

b) dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza

0,00

c) limitatamente alle risorse variabili per una quota determinata ai sensi del comma 1 e relativa tabella, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno 6 mesi per il personale in servizio al 01/01

	N Unità a tempo DETERMINATO (+ 6 mesi)	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
		A	1.000,00	0,00
		B	1.000,00	0,00
		C	1.000,00	0,00
		D	1.000,00	0,00
		PLS	1.000,00	0,00
		PLA	1.000,00	0,00
		PLB	1.000,00	0,00
		PLC	1.000,00	0,00
		FA	1.000,00	0,00
		FB	1.000,00	0,00
		FC	1.000,00	0,00
				0,00

Trasferimento di personale - art. 32 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del comparto, in attuazione dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinate ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito.

Data del trasferimento	N Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
00/01/1900	0	A	1.000,00	0,00
	0	B	1.000,00	0,00
	0	C	1.000,00	0,00
	0	D	1.000,00	0,00
	0	PLS	1.000,00	0,00
	0	PLA	1.000,00	0,00
	0	PLB	1.000,00	0,00
	0	PLC	1.000,00	0,00
	0	FA	1.000,00	0,00
	0	FB	1.000,00	0,00
	0	FC	1.000,00	0,00
	0			0,00

TOTALE RISORSE VARIABILI

15.000,00

TOTALE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

35.846,00

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Totale fondo per la contrattazione collettiva decentrata senza limitazioni LR.23/2019 art.17 c.10

Costruzione				Utilizzo			
RISORSE STABILI				DESTINAZIONI STABILI			
Personale in servizio al 31.12.2016	20.846,00			Progressioni economiche per 13 mensilità al 01.01.2020	12.176,12		
Incrementi lett. D)	0,00	20.846,00		Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00		12.176,12
Incrementi comma 8	0,00			0,00		
Trasferimenti comma 9 /10	0,00			0,00		
				0,00		
RISORSE VARIABILI				DESTINAZIONI VARIABILI			
Personale in servizio al 31.12.2016	15.000,00			Utilizzi di cui alla lett. A)	0		
Incrementi lett. A)	0,00	15.000,00		Performance	23.669,88		23.669,88
Incrementi lett. B)	0,00			0		
Incrementi lett. C)	0,00			0		
Trasferimenti comma 9 e 10	0,00						
totale	15.000,00						
Economie anno 2017							
Totale fondo risorse decentrate		35.846,00					35.846,00

Dichiarazioni a verbale

1. Le parti concordano di programmare, al termine dei lavori di ristrutturazione in corso presso l'Ente, un nuovo incontro, al fine della regolamentazione delle telecamere collocate all'interno dei locali comunali.
2. Le rappresentanze sindacali, a seguito della circolare della Regione datata 09.11.2020, chiedono la programmazione di un nuovo incontro per definire gli utilizzi delle risorse ridotte per il rispetto dei limiti 2016.
L'Amministrazione concorda con tale richiesta significando le difficoltà giuridiche nel rispettare le indicazioni contenute nella circolare regionale.

Delegazione di parte pubblica

- Presidente – Il Segretario Generale Dott. Loris Grandi
- Componente – Avv. Giuseppe Mascherin – Sindaco del Comune di Morsano al Tagliamento

Delegazione di parte sindacale

- Organizzazioni Sindacali territoriali:
- F.P. CGIL – Luca Munno
 - FPS CISL – Antonio Sindoni
 - U.I.L
 - CISAL

RSU del Comune di Morsano al Tagliamento

- Ostan Massimo

