



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2019

A seguito della Deliberazione della Giunta Comunale n.124 del ^{30.12.2019}~~23.12.2019~~ che approva ed autorizza la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alla preintesa siglata il 02.12.2019, visto anche il parere favorevole alla sottoscrizione rilasciato dal organo di revisione.

Il giorno 23.12.2019, la parte pubblica e le parti sindacali hanno come sotto rappresentate, hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato nel documento che segue indicato.

dott. Loris Grando - Segretario Comunale - Presidente

avv. Giuseppe Mascherin - Sindaco del Comune di Morsano al Tagliamento - Componente
e per le OO. SS da:

RSU Sig. Massimo Ostan

FP CGIL Sig. Luca Munno

FP CISL SALVADORE MONTALBANO

CISAL EE.LL F.V.G. assente



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo, contrattuale e finalità

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) si inserisce nel nuovo 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. 2016-2018 e precedenti CC.CC.RR.LL. nelle parti ancora vigenti e non in contrasto con il nuovo. Le parti convengono che la finalità del presente C.C.D.I. è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.

Art. 2 Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente C.C.D.I. si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Morsano al Tagliamento.

Gli effetti del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 1° gennaio 2019. Il presente contratto si applica per il triennio 2019-2020-2021.

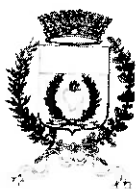
In caso di entrata in vigore di un nuovo C.C.R.L., le eventuali disposizioni del presente C.C.D.I. incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.

In caso di disdetta del C.C.D.I., 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, nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, nelle fattispecie disciplinate dall'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001.

Il presente C.C.D.I. può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal C.C.R.L. tempo per tempo vigente.

Art. 3 Relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

In ordine a relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica le parti si richiamano a quanto disciplinato al titolo VII del C.C.R.L. del 15 ottobre 2018.



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 4 Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

L'Ente determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate a incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.

Provvede altresì a determinare le risorse per la remunerazione delle indennità previste dal CCRL.

Gli adempimenti di cui sopra sono definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle R.S.U.

Qualsiasi modifica al fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, dovrà essere assunta nel rispetto dei livelli relazionali prescritti.

Art. 5 Quantificazione delle risorse decentrate

La determinazione annuale del fondo per la contrattazione decentrata integrativa è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

Art. 6 Utilizzo delle risorse stabili e variabili

Le risorse stabili di cui all'art. 32 del C.C.R.L. 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.

Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7 Trattamenti economici accessori

Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:

- a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del C.C.R.L. 2016 - 2018; la parte non destinata in corso d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
- b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016 - 2018;
- c) per corrispondere le varie indennità definite dal C.C.R.L. con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.

Le risorse di cui alle lettere a) e b) sono incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

Art. 8 Indennità

Tutte le indennità sono erogate in base all'effettiva prestazione resa.

Per l'annualità 2019 l'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 (pari a € 2.169,56) e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente.



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

Per le annualità successive si fa riferimento alle disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo; viene fatta salva la facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal CCRL 2016-2018.

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:



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

- 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 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.9 Lavoro Straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 del CCRL 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente richiesta/autorizzata dal titolare di posizione organizzativa, sulla base delle esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni è fissato in 180 ore, fermo restando che la richiesta/autorizzazione avviene entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel successivo comma 8.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. Ai fini del riconoscimento del diritto alla liquidazione – ovvero all'alternativo recupero compensativo (la cui opzione compete al dipendente) – si considera prestazione di lavoro straordinario una prestazione ulteriore, rispetto a quella ordinaria, non inferiore a 30 minuti giornalieri consecutivi.
7. Ai fini del conteggio finale, su base mensile, si tiene conto solo dei multipli giornalieri di trenta minuti continuativi delle prestazioni di lavoro straordinario così come definito dal precedente comma.
8. Le risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario comprensive della quota destinata al dipendente assegnato all'Associazione Intercomunale – Gestione Associata del Personale ammontano ad Euro 2.326,00 e rispettano il limite di cui all'art.23 D.Lgs 75/2017

Art.10 Compensi di altri Enti

Gli importi che vengono erogati da altri Enti Pubblici come compenso per l'esecuzione da parte dei Dipendenti di statistiche ed indagini varie saranno liquidati dal Responsabile del Servizio fra i Dipendenti interessati ed in base al lavoro svolto da ciascuno.



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

FONDO PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le parti convengono di attribuire all'espressione "incremento di produttività" il senso comunemente impiegato dalla scienza economica e cioè di un incremento di produzione a parità di risorse. Le risorse cui fare riferimento sono quelle umane e l'incremento di produzione viene riferito ad uno standard definito dall'Amministrazione Comunale:

- la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti è di competenza dei Responsabili di servizio, nell'intesa che debba essere consentita la partecipazione di tutti i dipendenti che si dichiarino disponibili
- i criteri generali per la valutazione della produttività sono i seguenti:
 - a) individuazione di un livello di "produzione" atteso desunto dal piano risorse /obiettivi approvato dall'Amministrazione o da altro strumento di programmazione;
 - b) individuazione nell'ambito del Piano Risorse ed Obiettivi di quegli obiettivi specifici il cui conseguimento sarà compensato con il fondo;
 - c) elaborazione dei progetti, individuazione dei partecipanti e della percentuale di partecipazione di ciascuno;
 - d) accertamento a fine esercizio del grado di attuazione dei progetti e loro valutazione; quest'ultima in rapporto al complessivo conseguimento degli obiettivi ed in funzione del grado di utilità che l'Amministrazione può trarne.

Le parti convengono che per il senso attribuito alla produttività e per i criteri generali elaborati per la sua valutazione e retribuzione, sia escluso il pagamento di lavoro straordinario per attività connesse con la realizzazione di progetti, ancorchè questi vengano realizzati al di fuori del normale orario di lavoro.

L'eventuale quota parte dei fondi restante sarà impiegata per erogare compensi diretti correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione o andrà, di comune accordo, ad impinguare il fondo dell'anno successivo. Resta quindi di competenza di ciascun Responsabile individuare i progetti e i Dipendenti partecipanti.

Art.11 Sistema di valutazione permanente per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività

A) CRITERI DI VALUTAZIONE

Arricchimento professionale

- la percentuale da attribuire sarà pari al 40% del punteggio totale (punti 100)

Per arricchimento professionale si intende: l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o, di avere svolto mansioni superiori anche non in sostituzione. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile. Rientrano nel concetto di arricchimento professionale anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie, l'attivazione di progetti o iniziative specifici, addestramento del personale in fase operativa, autonomia operativa, ecc.

Impegno/ valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

- la percentuale da attribuire sarà pari al 60% del punteggio totale (punti 100)

Nella valutazione dell'impegno e della prestazione individuale sarà data particolare attenzione:



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

- alla capacità operativa e alla capacità di tradurre in interventi finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati (punti 30);
- alla capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo (punti 30);

La valutazione è di competenza del Responsabile di Area e del Segretario Comunale.

La valutazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al lavoratore mediante comunicazione personale.

B) MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. Le modalità di attribuzione dei diversi punteggi sono le seguenti:

- i punteggi vengono attribuiti dal responsabile del Responsabile di Area e dal Segretario Comunale;
- i giudizi dei vari fattori possono essere anche negativi nel caso di sanzioni disciplinari o uguali o superiori alla censura

2. Fattori si sommano tra di loro;

Non ha titolo alla corresponsione dei compensi incentivanti il dipendente che riporta un punteggio inferiore a 65 punti

PUNTEGGI PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' E DEI PROGETTI.

Categorie B-C-D

Categoria	Arricchimento professionale	Valutazione impegno e della prestazione	Totale massimo
B	Punti 40	Punti 60	Punti 100
C	Punti 40	Punti 60	Punti 100
D	Punti 40	Punti 60	Punti 100

Categorie PLA-PLB

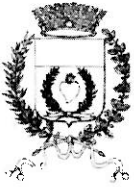
Categoria	Arricchimento o professionale	Valutazione impegno e della prestazione	Totale massimo
PLA	Punti 40	Punti 60	Punti 100
PLB	Punti 40	Punti 60	Punti 100

La valutazione dei progetti terrà conto dei seguenti elementi di verifica:

Determinazione del compenso in relazione a:

- rispetto dei tempi ;
- quantità e qualità degli interventi;
- superamento obiettivi prefissati

Criteri di erogazione del compenso:



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

Determinazione e corresponsione del fondo con parametrizzazione ed attribuzione di max trenta punti correlati a:

- percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
- percentuale di apporto individuale alla realizzazione del progetto;
- qualità del lavoro svolto relazionato alla qualifica e alle responsabilità operative;
- capacità d'interazione con l'eventuale gruppo di lavoro.

Art.12 Progressioni economiche orizzontali

Per l'anno 2019 le parti convengono di avviare la procedura per il riconoscimento delle progressioni orizzontali mediante selezione fra i dipendenti di cat.B, per una quota non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari.

A tal fine viene destinata una quota pari ad € 800,00 precisando che le eventuali quote non attribuite rientrano tra le risorse da destinare alle performance.

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.

Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la selezione. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni non potrà essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le P.E.O.

Criteri generali

Alle selezioni per concorrere alla progressione economica orizzontale 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 due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, di cui almeno l'ultimo 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 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



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

punteggio non inferiore a 30. 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;**
- **maggior anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;**
- **età anagrafica più alta.**

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.13 Orario Flessibile

1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con gli orari di apertura al pubblico, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra o in turno è in vigore la flessibilità posticipando l'entrata mattutina fino ad un massimo di 30 minuti e/o posticipando quella pomeridiana fino ad un massimo di 30 minuti. Nelle giornate di rientro pomeridiano la flessibilità della mattina potrà essere recuperata anche anticipando il rientro pomeridiano, purché vi sia comunque una pausa di almeno 30 minuti.

2. La flessibilità va compensata nella stessa giornata in cui si verifica. In caso di mancata compensazione nella giornata, l'assenza dovrà essere giustificata mediante l'utilizzo di altri istituti contrattualmente previsti.

3. Oltre a quanto previsto al comma 1, sono possibili ulteriori forme di flessibilità (autorizzate dai titolari di Posizione Organizzativa) per il personale che esprima particolari motivate esigenze, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. In caso di più richieste, è data priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.

Art.14 Servizio Mensa

Al fine di garantire a ciascun dipendente, tenuto al rientro pomeridiano sulla base dell'ordinaria articolazione dell'orario di lavoro, il diritto di fruire di un pasto a costo ridotto, l'Amministrazione Comunale si farà carico per ogni singolo pasto di una somma pari a due terzi del costo. Il costo del pasto non potrà in ogni caso superare l'importo di euro 10,00. Il costo del pasto sarà anticipato dal dipendente e l'Amministrazione provvederà a rimborsare i due terzi del costo (fino ad un massimo di 10,00 Euro), direttamente con lo stipendio del mese successivo. Il beneficio del pasto a costo ridotto potrà essere esteso ai dipendenti che per particolari e straordinarie esigenze di servizio si trovassero nella condizione di effettuare qualche rientro pomeridiano al di fuori del normale orario di lavoro, con un minimo di due ore di rientro.

Si allegano di seguito le tabelle relative alla Costituzione ed all'ipotesi di utilizzo ed alla riduzione per il rispetto del limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017.



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

ENTE : **MORSANO AL TAGLIAMENTO**

Anno: **2019**

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 32 CCRL

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

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 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 l'incremento 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 ulteriore 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, 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 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

Csm

Steno PA



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

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 restano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza

0,00

c) imputazione 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

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, finale 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	
00/01/1990	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



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

Totale fondo per la contrattazione collettiva decentrata con limitazioni di cui all'art.23 del D.lgs.75/2017

Costruzione				Utilizzo			
RISORSE STABILI		Somme sottratte temporaneamente alla contrattazione		DESTINAZIONI STABILI			
Personale in servizio	20.846,00	2.921,95		Progressioni economiche x1	12.136,56		
Incrementi lett. D)	0,00		17.924,05	Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00		
Incrementi comma	0,00			0,00		12.136,56
Trasferimenti com	0,00			0,00		
				0,00		
RISORSE VARIABILI		Somme sottratte temporaneamente alla contrattazione		DESTINAZIONI VARIABILI			
Personale in servizio	15.000,00	15000		Utilizzi di cui alla lett. A)	0		
Incrementi lett. A)	0,00		0	Performance	5.787,49		5.787,49
Incrementi lett. B)	0,00			0		
Incrementi lett. C)	0,00			0		
Trasferimenti com	0,00						
totale	35.846,00	17.921,95	17.924,05				
Economie anno 2017							
Totale fondo risorse decentrate			17.924,05				17.924,05

Dal prospetto di cui sopra relativo agli utilizzi si evince che le risorse stabili determinate andranno a finanziare la quota annua relativa alle progressioni calcolata in € 12.136,56, compresa la quota relativa ad un dipendente in aspettativa per mandato elettorale (pari ad € 2.172,04) e la quota ridotta pari a complessivi € 439,94 (quota pari a 10 mensilità e quota 13[^]) di una dipendente cessata per mobilità di comparto con decorrenza 01.11.2019;

Si precisa che ai sensi del comma 2 dell'art.32 CCRL 15.10.2018 la parte non utilizzata in progressioni andrà ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO

PROVINCIA DI PORDENONE

ENTE :

MORSANO AL TAGLIAMENTO

Anno:

2019

VERIFICA LIMITI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

ANNO 2016

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, comprensivo di straordinari

Risorse stabili	19.593,10
Risorse variabili	6.242,87
Straordinario	2.326,00

Voci escluse dal limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017

Proventi delle violazioni del codice della strada art. 208 c.5 bis D.Lgs. 285/1992 (art. 25)	
Straordinari Elettorali	
Compensi ISTAT	
Altro: Specificare	
Altro: Specificare	
Altro: Specificare	

Salario Aggiuntivo - indennità di comparto (Quota precedentemente finanziata a Bilancio) 4.534,09

Progressione Economica (Quota precedentemente finanziata a Bilancio) 0,00

Totale 32.696,06

Anno 2019

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività art. 32 CCRL 2018 35.846,00

Straordinario 2.326,00

Salario Aggiuntivo - indennità di comparto 10.276,45

Indennità precedentemente finanziate da fondo e con decorrenza 2018 da bilancio 2.169,56

Voci escluse dal limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017

Proventi delle violazioni del codice della strada art. 208 c.5 bis D.Lgs. 285/1992 (art. 25)	
Straordinari Elettorali	
Compensi ISTAT	
Altro: Specificare	
Altro: Specificare	
Altro: Specificare	

Totale 50.618,01

riduzione per rispetto limite 17.921,95



COMUNE DI MORSANO AL TAGLIAMENTO
PROVINCIA DI PORDENONE

Per la delegazione di parte pubblica :

Il Presidente
Dott. Loris Grando

Il componente Avv. Giuseppe Mascherin

Per la delegazione di parte Sindacale :

R.S.U. Massimo Ostan

F.P. CGIL Luca Munno

F.P. CISL ~~SALVATORE MONTALBANO~~
Frida Miotto

CISAL EE.LL.FVG _____

30.XI.2019.

Morsano al Tagliamento, 23.12.2019