



COMUNE DI POVOLETTO

PROVINCIA DI UDINE

Largo Mons.Cicuttini, 1 - 33040 POVOLETTO - C.F. 80002890301 - P.I. 00331300301
Tel. 0432/664082 Fax 0432/664094 Mail personale@comune.povoletto.ud.it

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**(PREINTESA)
2021**

**Comparto unico del pubblico impiego
regionale e locale – area Autonomie Locali**

**STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 39 DEL CCRL 15.10.2018
RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE
FINANZIARIE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE
DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

Il giorno **diciotto (18)** del mese di **NOVEMBRE** dell'anno **DUEMILAVENTUNO (2021)**, presso la sede del Comune di Povoletto, ha avuto luogo la riunione per la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro anno 2021, tra le parti sotto indicate:

per la parte pubblica:

- RUSSI dr. ROBERTO Segretario Comunale del Comune di Povoletto – Presidente – in presenza

per la parte sindacale:

- FORTIN FEDERICO Componente struttura territoriale FP CIGL – in presenza
- FABRIS BEPPINO Componente struttura territoriale CISAL FVG – da remoto

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- SARA OLVINA RSU Comune di Povoletto – in presenza

Richiamate:

- la determinazione n. 320 del 29/10/2021 di costituzione del Fondo ANNO 2021 per la contrattazione decentrata integrativa e quantificazione delle risorse destinate alle voci stipendiali ex art. 32, comma 6 del CCRL 2018, per il personale del Comune di Povoletto;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 11/11/2021 avente ad oggetto le direttive per la contrattazione decentrata 2021;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 96 del 11/11/2021 avente ad oggetto l'approvazione del Piano di Sviluppo relativo alle progressioni economiche orizzontali per il 2021;

Visti i vigenti contratti collettivi regionali di lavoro ed in particolare il C.C.R.L. del 15/10/2018;

Le parti, come sopra indicate, sottoscrivono la seguente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di livello aziendale (CCDI).

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro aziendale (d'ora in avanti CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Povoletto.
2. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio per gli istituti compatibili.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto ha validità annuale (2021), con revisione eventuale delle componenti economiche.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data del 1° gennaio 2021, salvo diversa indicazione contenuta nei singoli articoli.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le disposizioni del presente CCDI, eventualmente incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e sostituite dalle nuove disposizioni qualora le stesse non necessitino di negoziazione.
4. 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.
5. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.



ART. 3
INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990
E SUCCESSIVE MODIFICHE – CONTINGENTI DEL PERSONALE

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Il Responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso, per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccolta delle registrazioni di morte
ELETTORALE	Fino a 2	In caso di consultazioni elettorali
PERSONALE	1	Nel periodo intercorrente tra il 5 e il 15 del mese
POLIZIA LOCALE	1	Per turno

ART. 4
TEMPI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

1. La costituzione del Fondo nonché l'ammontare delle risorse destinate alle voci stipendiali di cui al comma 6 dell'art. 32 del CCRL 2018, avvengono nei termini previsti dall'art. 33 dello stesso CCRL.
2. Gli atti di costituzione del Fondo e di determinazione delle risorse di cui al comma precedente, vengono trasmessi prontamente alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU, e comunque entro 10 giorni dalla loro adozione.
3. La Contrattazione decentrata integrativa avviene nei tempi e con le procedure indicate dall'art. 39 del CCRL 2018 e sulle materie individuate all'art. 38 del già citato CCRL.

ART. 5
DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO

1. Il Fondo per le risorse decentrate viene utilizzato per le finalità indicate all'art. 32 del CCRL 2018, secondo i criteri di seguito elencati:

- a) progressioni economiche orizzontali: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti;
- b) annualmente, in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata, in base alle risorse stabili disponibili, una quota per finanziare nuove progressioni orizzontali con le modalità previste nel presente contratto;
- c) produttività: le risorse per il finanziamento della performance sono destinate a compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e alle attività/funzioni svolte.

ART. 6 INDENNITÀ

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base all'effettiva prestazione resa.
2. Le indennità riconosciute sono le seguenti:
 - a) Indennità di turno (art. 3 CCRL 2018);
 - b) Indennità condizioni di lavoro:
 - b1) rischio (art. 6, comma 1, lettera a) del CCRL 15/10/2018);
 - b2) maneggio valori (art. 6, comma 1, lettera c) del CCRL 15/10/2018);
 - c) Indennità specifica (art. 16 CCRL 2002 e art. 4, comma 3 CCNL 1996);
 - d) Indennità di Stato Civile-Anagrafe-Elettorale (articolo 21, comma 2 lett. i) CCRL 2002, come introdotto dall'art. 30, comma 2, del CCRL 2004);
 - e) Indennità di servizio esterno polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018).
3. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
4. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01/01/2021.

A) INDENNITÀ DI TURNAZIONE (art. 3 CCRL 2018)

Si rimanda integralmente alla disciplina contenuta nell'art. 3 del CCRL 15/10/2018.

B) INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO (art. 6 CCRL 2018)

B1) INDENNITÀ DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera a) del CCRL 15/10/2018)

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di macchine operatrici complesse etc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti.

L'indennità, determinata in € 1,50 giornaliera, viene erogata mensilmente a seguito di certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa dell'Area Tecnica in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

B2) INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) del CCRL 15/10/2018)

Ai dipendenti formalmente individuati quali economo e/o agente contabile, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa con connessa attività di rendicontazione, compete un'indennità giornaliera pari ad € 1,20.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, dietro presentazione di apposita certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa.

C) INDENNITA' SPECIFICA

Resta confermata per l'anno 2020 l'indennità specifica di cui all'art. 16 CCRL 2002 ed art. 4, comma 3, CCNL 16/07/1996 per n. 1 dipendente di cat. B (operaio) per un totale di € 116,84.

D) INDENNITA' DI STATO CIVILE-ANAGRAFE-ELETTORALE

Al personale di categoria B, C e D alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. Detto importo verrà corrisposto proporzionalmente in caso di incarico parziale.

L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti.

E) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

La presente indennità è riconosciuta al personale di Polizia Locale che svolge, in via continuativa, la propria attività lavorativa giornaliera in servizi di vigilanza esterni. Il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale: pertanto il dipendente deve essere normalmente adibito, per tutti i giorni e per l'intera giornata lavorativa a servizi esterni. La presente indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

L'erogazione della presente indennità avviene sulla base dei dati attestati dal competente responsabile di Area/Servizio.

In base a tali presupposti, si intende che lo svolgimento in via continuativa di tali prestazioni, debba avere una durata non inferiore a tre (3) ore a giornata, per almeno il 50% delle giornate lavorative mensili.

L'importo della presente indennità viene stabilito in € 1,00 giornaliero.

ART. 7

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le risorse destinate alla produttività vengono erogate sulla base del raggiungimento di obiettivi strategici e di sviluppo e/o mantenimento, annualmente predeterminati, volti ad incrementare il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.
2. La produttività viene erogata a consuntivo in base alle risultanze e secondo i criteri stabiliti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

ART. 8

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.
2. Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni (vedasi paragrafo 2.3.6).
3. Le progressioni orizzontali per il 2021 verranno realizzate in base al Piano di Sviluppo approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 96 del 11.11.2020 entro il limite di spesa di euro 1.740 appositamente stanziato, sufficienti a garantire l'acquisizione della progressione economica ad una percentuale massima pari al 50% del personale che ne avrebbe potenzialmente diritto.
4. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo approvati avverranno entro il 31.12.2021, in coerenza con quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni adottato dall'Ente.
5. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento (1.1.2021).
6. Eventuali somme residue derivanti da risorse stabili non utilizzate per finanziare le progressioni orizzontali, si conviene che vengano destinate ad incrementare le risorse variabili 2021 destinate alla produttività collettiva.

**ART. 9
BANCA DELLE ORE**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di usufruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscano, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, oltre la mezz'ora, debitamente autorizzate.

**ART. 10
INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

**ART. 11
NORMA FINALE**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL, se ed in quanto compatibili con la disciplina normativa vigente.
 2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.
- Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.



Delegazione trattante di parte pubblica:

Russi dr. Roberto – Presidente – Segretario Comunale

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Roberto Russi', written over a horizontal line.

Delegazione trattante di parte sindacale:

Sara Olivina – RSU Comune Povoletto

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Sara Olivina', written over a horizontal line.

FORTIN FEDERICO

CGIL FP - OO.SS. Territoriale



FABRIS BEPPINO

CISAL FVG - OO.SS. Territoriale



aaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaa

TABELLA DESTINAZIONE FONDO 2021

A) Totale RISORSE STABILI	31.115,01
B) Totale RISORSE VARIABILI	13.076,98
TOTALE FONDO 2021	44.191,99
Limite indennità Anno 2016 aumentato del 10% (6.571,24 + 657,12)	7.228,36
Voci stipendiali art. 32, comma 6 (finanziate a Bilancio)	7.228,36
Fondo lavoro straordinario	2.662,86



UTILIZZO RISORSE STABILI € 31.115,01	IMPORTO
Progressioni già attribuite	€ 20.352,41
Nuove progressioni orizzontali 2021	€ 1.740,00
Residuo risorse stabili da erogare in produttività	€ 9.022,60



UTILIZZO RISORSE VARIABILI € 13.076,98	IMPORTO
Residuo risorse variabili da erogare in produttività	€ 13.076,98
Economie da risorse stabili da erogare in produttività	€ 9.022,60

Totale STABILI + VARIABILI destinate a produttività 2021	€ 22.099,58
--	-------------

INDENNITA' EX ART. 32, COMMA 6	IMPORTO GIORNALIERO	PREVISIONE 2021
Indennità di condizione lavoro (art. 6) - Rischio	€ 1,50	€ 1.600,00
Indennità di condizione lavoro (art. 6) – Maneggio valori	€ 1,20	€ 254,40
Indennità specifica cat. B (art. 16 CCRL/2002)		€ 116,84
Indennità stato civile, anagrafe, elettorale (art. 21, comma 2, lettera i) CCRL/2002)		€ 300,00
Indennità di turno (art. 3 CCRL/2018)		€ 4.300,00
Indennità servizio esterno polizia locale (art. 26 CCRL/2018)	€ 1,00	€ 657,12
	TOTALE	€ 7.228,36
IMPORTO STANZIATO NEL 2016:	€ 6.571,24	€ 7.228,36 (con maggiorazione 10%)



Stylized signature 'M'

Stylized signature 'D'