



# COMUNE DI PASIAN DI PRATO

PROVINCIA DI UDINE

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**ANNO 2021**

STIPULATO AI SENSI DEL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA DEL 15 OTTOBRE 2018

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2016-2018

**PRE INTESA dd 03.12.2021**

## **TITOLO I**

### **Principi e disposizioni generali**

#### **Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale dell'Amministrazione Comunale di Passignano di Prato con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, a tempo pieno e a tempo parziale anche se comandato o distaccato.

#### **Art. 2 – DECORRENZA E DURATA**

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2021.
2. Il presente contratto ha validità per l'anno 2021 e le sue clausole trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2021.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale su richiesta delle parti con le procedure previste dal CCRL.
4. Per quanto non espressamente richiamato nel presente contratto si rinvia ai contratti collettivi regionali di lavoro.

#### **Art. 3 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E S.M.I. – CONTINGENTI DI 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 T.P.O. di Area 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	Raccoglimento delle registrazioni di morte
ELETTORALE	Fino a 2	In caso di consultazioni elettorali
PERSONALE	1	Nel periodo intercorrente tra il 1 e il 10 del mese
POLIZIA LOCALE	1	Per turno

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

#### **Art. 4 - TEMPI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

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 - DESTINAZIONI 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, 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 – INDENNITA'**

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15.10.2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa, nei limiti dello stanziamento 2016, aumentato come da direttiva al Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica di cui alla delibera G.C. n. 69 del 14.06.2021.

2. Le indennità riconosciute sono le seguenti:

- a) Indennità di turno (art 3 CCRL 2018 );
- b) Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);
- c) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);
- d) Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);

- e) Indennità di responsabilità (art. 21, comma 3 lettera i) CCRL 2002 come aggiunto con art. 30 comma 2 CCRL 2004);
  - f) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21 comma 3 lettera e) CCRL 2002 e art. 30 comma 1 CCRL 2004);
  - g) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 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.
5. Per le indennità di cui alle lettere a), b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3, 4 e 5 del CCRL.
6. Le indennità di cui alle lettere d), e), f) e g) sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili, secondo la seguente disciplina:

#### **A) INDENNITA' DI DISAGIO** (art. 6, comma 1, lettera a) CCRL 15.10.2018

Le parti concordano di individuare le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative:

- orario ordinario articolato con prestazioni di servizio mattutino e pomeridiano interrotte con pause prolungate dovute alla specifica mansione.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolari disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,50 giornalieri, e corrisposti per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti a tali prestazioni; viene invece confermato il compenso per la reperibilità in € 10,00 per evento.

L'indennità viene erogata mensilmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **B) INDENNITA' DI RISCHIO** (art. 6, comma 1, lettera b) 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;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore 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 giornalieri, viene erogata mensilmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa 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.

#### **C) MANEGGIO VALORI** (art. 6, comma 1, lettera e) CCRL 15.10.2018

Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- Economo comunale € 2,00 giornalieri;
- Maneggio valori € 1,00 giornalieri.

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 recante l'indicazione specifiche previste. L'erogazione della presente indennità è subordinata all'atto di nomina.



**D) INDENNITA' DI RESPONSABILITA'** (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01.08.2002 come aggiunto dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004)

Al personale di categoria B e C alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale; compete un'indennità massima annua lorda di € 300,00.

L'importo è corrisposto, commisurandolo alle effettive giornate di presenza e nella misura massima, in caso di dipendenti incaricati, con carattere di totalità, di tutte le predette funzioni. Verrà corrisposta, commisurandola alle effettive giornate di presenza, proporzionalmente in caso di conferimento di alcuni degli incarichi, o in caso di conferimento di incarichi parziali, secondo la seguente graduazione:

CATEGORIA	AREA	fattispecie	importo
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe	€ 100,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale Elettorale	€ 150,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega parziale)	€ 200,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega totale)	€ 250,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega parziale) - Ufficiale Elettorale	€ 250,00
B e C	Servizi Demografici	- Ufficiale d'Anagrafe - Ufficiale di Stato Civile (delega totale) - Ufficiale Elettorale	€ 300,00

**E) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (art. 21, comma 3 lettera e) del CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26.11.2004)

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera si individua la seguente fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
PLB	Polizia Municipale	Funzione di Vice-Comandante del Corpo di Polizia Locale	€ 1.000,00

L'indennità viene conferita con decreto del Titolare di Posizione Organizzativa e l'erogazione avviene a consuntivo e dietro certificazione del T.P.O. in ordine all'effettivo svolgimento delle attività per le quali viene riconosciuta, riproporzionandola alle giornate di effettiva presenza in servizio.

**F) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE** (art. 26 del CCRL 15.10.2018)

Al personale di Polizia Locale che non risulta incaricato di posizione organizzative e che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività, per un importo pari ad € 2,00.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si intende per servizio esterno quello pari a minime tre ore giornaliere certificate e per un numero di giornate pari ad almeno il 60% dei giorni effettivamente lavorati nel mese.

L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Il servizio esterno viene rilevato attraverso un apposito codice di timbratura e viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Comandante. Il pagamento avviene annualmente, a consuntivo.

#### **Art. 7 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

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 quali-quantitativo dei servizi.

La produttività viene erogata a consuntivo in base alle risultanze e secondo i criteri stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, approvato con delibera G.C. n. 152 del 21.10.2019 e s.m.i.

#### **Art. 8 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

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.

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.

Le progressioni orizzontali restano condizionate all'effettiva individuazione delle risorse in sede di accordo decentrato annuale sul riparto del Fondo.

Le progressioni orizzontali sono subordinate a quanto disposto nel Regolamento disciplinante la Progressione Economica Orizzontale (PEO) approvato con delibera di G.C. n. 151 del 21.10.2019 e smi. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Le risorse per le progressioni orizzontali non possono superare le risorse stabili come indicate nella determina di costituzione del Fondo 2021, pari ad € 56.430,95 ed in ogni caso nella misura massima del 50% della platea dei potenziali beneficiari. Le eventuali economie derivanti dal procedimento di assegnazione saranno destinate a produttività collettiva da distribuire secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance.

#### **Art. 9 - BANCA DELLE ORE**

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 confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate entro i limiti e le disponibilità del fondo destinato a compensare il lavoro straordinario.

#### **Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO**

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 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.

Le parti concordano che lo straordinario sarà pagato dopo la mezz'ora ed al minuto, senza arrotondamenti.

#### **Art. 11 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIL. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.



La parte interessata invia alle altre apposite richieste scritte. 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.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

### **Art. 12 - NORMA FINALE**

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL, se ed in quanto compatibili con la disciplina normativa vigente.

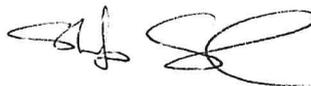
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

Copia del presente CCDIL verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Pasian di Prato, li 03.12.2021

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

– Presidente dott. SORAMEL Stefano



Per la delegazione trattante di parte sindacale:

Sig. FORTIN Federico - Rappresentante Territoriale FP CGIL



### **NOTA A VERBALE:**

Le OO.SS. ritengono che l'importo di € .586,00 sia di natura provvisoria, in attesa delle determinazioni che verranno assunte in sede di rinnovo del C.C.R.L.

