



COMUNE DI PASIAN DI PRATO

PROVINCIA DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO

ACCORDO STARLCIO

CCDI 2019 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse
finanziarie indicate nel CCRL 15.10.2018

18.10.2019

00.25

CISAL

FP CRI

UGL: *[signature]*

CISL FP: *[signature]*

[signature]
[signature]
[signature]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I Principi e disposizioni generali

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

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. La validità del presente contratto è per l'annualità 2019, salvo diversi e specifici rinvii a cadenza diversa.

Art. 2 – Tempi e procedure

Si applicano, se non diversamente stabilito, gli articoli 39 e 41 del CCRL 15.10.2018.

Art. 3 – Materie oggetto di contrattazione decentrata (Art. 38 CCRL 15.10. 2018)

Le materie rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono così individuate:

- Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- Criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per le quali specifiche leggi operino tale rinvio;
- Definizione limiti orari individuali per straordinari e banca delle ore;
- Determinazione contingente dei rapporti a tempo parziale;
- Individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

Art. 4 – Quantificazione e costituzione del fondo

La quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata spetta in via esclusiva all'Ente.

La Giunta comunale verifica preliminarmente l'opportunità e la possibilità di incrementare le disponibilità delle voci non comprese nel fondo e finanziate con i fondi di bilancio, secondo quanto previsto dal CCRL e dalla normativa di contenimento delle spese di personale al tempo vigente.

Verificata la possibilità con apposito atto deliberativo la Giunta Comunale detta al Responsabile del Servizio economico finanziaria le linee di indirizzo in tal senso.

La determinazione di costituzione del fondo viene tempestivamente comunicata alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, al fine della presa visione.

Art. 5 - Ripartizione e destinazione delle risorse del Fondo produttività

Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, viene ripartito seguendo i criteri elencati:

a) Progressioni economiche orizzontali:

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata in base alla risorse stabili disponibili una quota per finanziare nuove progressioni economiche orizzontali.

b) Produttività individuale (premi correlati alla performance):

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata del Fondo per viene destinata in base alla risorse variabili la parte del fondo del fondo destinato ad incentivare la produttività del personale.

Art. 6 – Indennità articolo 6 CCRL 15.10.2018 – Indennità condizioni di lavoro

Il presente sistema delle indennità, volte a compensare particolari condizioni di lavoro, prevede l'individuazione di categorie di rischio, disagio o che per incarico hanno il compito di maneggio valori oppure gravate di responsabilità legate alle prestazioni effettivamente svolte, con contenuti oggettivi di condizioni di lavoro in cui i dipendenti si trovano ad operare.

Il riconoscimento delle indennità al personale dipendente compete ai responsabili di area (TPO). L'individuazione è annuale e non soggetta a proroghe automatiche.

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari attività o responsabilità e cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

La contrattazione decentrata individua annualmente le risorse disponibili per l'attribuzione delle indennità. Terminate le risorse le prestazioni non saranno più richiedibili al personale dipendente.

Sono turnificati i servizi che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali. Ai fine della corresponsione dell'indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, quando previsto, notturno. In relazione all'articolazione adottata dall'ente ed alle esigenze della propria organizzazione del lavoro nonché nel rispetto dell'art. 3 del CCRL 15.10.2018 si ritiene di poter considerare "equilibrata ed avvicinata" la distribuzione dei turni nell'arco del mese, tanto da legittimare la corresponsione dell'indennità di turno, quando, nella programmazione mensili, vi sia uno scostamento non superiore alle 4 unità fra il numero di turni svolti nel turno maggioritario (generalmente antimeridiano) e quelli svolti nel turno minoritario (generalmente pomeridiano o notturno).

L'indennità spettante al personale turnista compensa integralmente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta nelle misure stabilite dal contratto di lavoro vigente.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di turno, il responsabile di riferimento, previa verifica delle condizioni di spettanza della stessa, comunica all'ufficio personale il numero di ore da liquidare. L'ufficio personale provvede normalmente ad inserire la liquidazione dell'indennità di turno nella prima liquidazione stipendiale successiva alla comunicazione delle ore da liquidare.

La misura delle indennità turno, rischio, disagio, ... vengono rinominate in un'unica voce "Indennità condizioni di lavoro" così come previsto dall'art. 6 del C.C.R.L. 15.10.2018 e per le

stesse vengono confermati gli importi come da accordo precedente; viene invece rideterminata l'indennità di reperibilità in €.10,00 per evento.

Art. 7 – Indennità articolo 26 CCRL 15.10.2018 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

Viene istituita con decorrenza 01.06.2019 l'indennità spettante al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

L'indennità di cui sopra è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio. L'importo è determinato in €. 1,00.

TITOLO II
Progressioni economiche all'interno della categoria

Art. 8 – Criteri di attribuzione

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23, comma2, del D.Lgs. 150/2009).

In sede di Delegazione Trattante dd 21.06.2019 è stato definito il testo finale relativo al Regolamento disciplinante la progressione economica orizzontale (PEO), da applicarsi dall'anno prossimo.

Per l'anno corrente le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2019 tutte le risorse stabili disponibili saranno elargite per progressioni con i criteri e le modalità pattuite come da accordo sindacale dd. 14.12.2018 e relativo CCDI sottoscritto in data 28.12.2018.