

COMUNE DI MANZANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE 2022

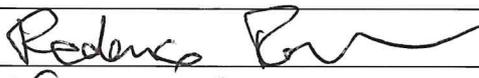
In data 09.11.22, alle ore 11.00, presso la sede del Comune di Manzano, Via Natisone, 34, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2022 relativo al personale non dirigente del Comune di Manzano.

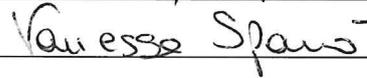
Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nominata con delibera di G.C. n. 141 del 03.10.2022, dott.ssa Valentina Bruni 

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali

CISAL Beppino Fabris _____

UIL Michele Lampe _____

CGIL Federico Fortin 

CGIL Vanessa Spanò 

I rappresentanti delle RR. SS. UU.

Andrea Carta 

Federico Masuino 

Marco Riga 

Gianmarco Rossi 

David Trentin 

Visti:

- la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n.7 del 16.02.2022 di costituzione provvisoria del fondo per la contrattazione collettiva decentrata, ex art. 32 del CCRL 15.10.2018;
- il parere del Revisore del conto sulla citata determinazione;
- la deliberazione di G.C. n.27 del 01.03.2022 avente ad oggetto "DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN ORDINE ALLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE ANNO 2022 DEL COMUNE DI MANZANO -INDIVIDUAZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA";
- la deliberazione di G.C. n.141 del 03.10.2022 avente ad oggetto "SOSTITUZIONE DEL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA";
- la preintesa di CCDI aziendale siglata in data 24.10.2022;
- la delibera di G.C. n. 158 del 27.10.2022 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto, comprensivo degli allegati costituiti dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria e dal parere favorevole espresso dal Revisore dei conti in data 26.10.2022;

PARTE GIURIDICA

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Modifica dell'art. 20 c. 1 lett. A del Contratto decentrato 2019-2021)

I commi 1, 2 e 3 vengono sostituiti dai seguenti:

1. In riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01/08/2002 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'importo complessivo destinato a tale indennità viene stabilito in sede di contrattazione decentrata. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. L'importo annuo lordo pro-capite è determinato in € 1.000,00.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

(Modifica dell'art. 20 c. 1 lett. C del Contratto decentrato 2019-2021)

1. Ai sensi dell'articolo sei del CCNL 15/10/2018 è riconosciuta una indennità per le condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischio e il maneggio di valori.
2. Per attività disagiate si intendono quelle relative a:
 - a. servizi di assistenza domiciliare con svolgimento di prestazioni igienico sanitarie;
 - b. svolgimento della propria attività lavorativa in più sedi di lavoro nel corso della stessa giornata;
 - c. chiamata in servizio fuori dall'orario di lavoro di dipendenti non in reperibilità per le giornate di chiamata, esclusivamente da parte del proprio titolare di Posizione Organizzativa. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - a. fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità quali, ad esempio, eventi metereologici (ghiaccio, neve, alluvioni, frane), caduta alberi o pali, black-out, interruzione alimentazioni dei semafori, allarmi;
 - b. garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello Stato civile;
 - c. salute pubblica;
 - il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati;
 - la richiesta non obbliga il dipendente né ad intervenire né a rispondere alla chiamata, trattandosi di facoltà e non di obbligo.
3. Per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute si intendono quelle relative a:
 - a. prestazione di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuola bus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché i lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.



- c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dal lavoro di fogne, canali, centine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzione opere fluviali, compreso scavo terreni paludosi e impianti elettrici;
 - d. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
 - e. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
4. Presupposto per il ristoro dell'attività di maneggio di valori è la nomina con atto formale legittimante tale attività. Resta inteso che l'indennità di economo assorbe quella di agente contabile.
5. L'importo giornaliero delle indennità non frazionabile, è definito secondo la seguente tabella. Nel caso di svolgimento di più attività (attività disagiate, rischiose o di maneggio valori) l'indennità è cumulabile:

Fattispecie	Importo giornaliero indennità
Attività art. 20 c. 1 lett. C punto 2 (disagio)	€ 2,00
Attività art. 20 c. 1 lett. C punto 3 (rischio)	€ 3,00
Attività art. 20 c. 1 lett. C punto 4 (maneggio valori/agenti contabili)	€ 1,00
Attività art. 20 c. 1 lett. C punto 4 (maneggio valori/economo)	€ 1,54

6. Il diritto alla percezione dell'indennità è legittimato dal responsabile di servizio che ne certifica la fattispecie e le giornate di svolgimento.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

(modifica dell'art. 20 c. 1 lett. F del Contratto decentrato 2019-2021)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità, condizionata allo svolgimento di prestazione lavorativa esterna non inferiore a 3 ore giornaliera, è determinata in € 1,00.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo, ma non è cumulabile con le indennità condizioni di lavoro.

PARTE ECONOMICA

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE

Con determinazione del Servizio personale n. 7 del 16.02.2022 è stato costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata ex art. 32 CCRL 15.10.2018 per l'importo complessivo di € 84.157,19, così suddiviso:

- a) risorse parte stabile per € 60.131,19,
- b) risorse parte variabile per € 24.026,00;

Destinazione del fondo per la CCDI del personale art. 32 del CCRL 15.10.2018

Il fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 è destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

RISORSE STABILI di € 60.131,19 vengono destinate per l'anno 2022 come segue:

- 26.841,45 per il finanziamento delle progressioni già attribuite;
- 9.986,82 (30% delle risorse stabili disponibili) per il finanziamento di nuove progressioni economiche da attribuirsi secondo i criteri del vigente sistema di valutazione con decorrenza 01.01.2022 a tutte le categorie economiche, nel limite del 50% degli aventi diritto arrotondati all'unità inferiore;
- l'importo residuo per il finanziamento della produttività.

RISORSE VARIABILI di € 24.026,00, a cui si aggiunge la quota residua delle risorse stabili, per il finanziamento della produttività.

IINDENNITÀ PREVISTE DALL'ART. 32, C. 6, DEL CCRL 15.10.2018 (ad accezione del salario aggiuntivo e del fondo per lavoro straordinario) per un totale di € 14.787,63;

SALARIO AGGIUNTIVO per € 29.533,68

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO di € 8.943,43.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE EX ART. 32 C. 6

Importo	Indennità	Rif. CCRL
350,00 €	qualifica	art. 16 c. 4 CCRL 01.08.2002
5.500,00 €	turno	art. 3 CCRL 15.10.2018
550,00 €	servizio esterno	art. 26 CCRL 15.10.2018
3.487,63 €	Responsabilità*	art. 21, c. 2 lett. i) CCRL 01.08.2002 - art. 30 c. 1 CCRL 26.11.2004- CCRL 26.11.2004
600,00 €	specifiche responsabilità	art. 21, c. 2 lett. e) CCRL 01.08.2003 - art. 30 CCRL 26.11.2004
4.300,00 €	Condizioni di lavoro	art.6 CCRL 15.10.2018
14.787,63 €	totale	

*per n. 4 indennità massime eventualmente integrando le risorse, ai sensi dell'art. 32 comma 6 del CCRL 15.10.2018, come deliberato al punto 3 capoverso 3 della deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 01.03.2022.

INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. integrare il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione" per regolare i casi in cui si pervenga alla parità di punteggio, con l'inserimento del seguente punto:

2.3.7 - Casi di parità di punteggio IPI

In caso di parità di punteggio prevale il candidato con la maggior presenza in servizio nel periodo di riferimento. Ai fini del calcolo delle presenze vengono considerati solo i giorni di effettivo servizio con esclusione di tutte le diverse tipologie di assenza. In caso di selezione per la progressione orizzontale, prevale l'anzianità maturata nella posizione economica in essere e in caso di ulteriore parità si valutano i giorni di effettivo servizio con esclusione di tutte le diverse tipologie di assenza.

Limitatamente alla distribuzione delle premialità relative al 2021 ed alle progressioni orizzontali 2022, in caso di parità di punteggio la scelta del candidato avverrà mediante sorteggio da espletarsi a cura del Segretario Comunale, in seduta pubblica, convocati gli interessati e le RSU.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per la contrattazione 2023 e per le modifiche da apportare al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance entro marzo del 2023.