CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI BRUGNERA

Il giorno 30/12/2019, alle ore 10.00, presso la sala della Giunta Comunale del Comune di Pasiano di Pordenone, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

Presidente:

dott. ssa Milan Elisabetta – Segretario Comunale di Brugnera - Pn

b) Per la parte Sindacale:

BOUTACBAO SALVATORE	CISC FP - FVG
MUNNO Luca	CGIL F.P. - F.V.G.
GEROLIN Renzo	RSU
GORENSZACH Patricia	RSU
BORTOLIN Cristina	RSU

Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto il seguente Contratto Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. del 07/12/2006.

INDICE SOMMARIO

Art. 1 - FINALITÀ 4
Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE 4
Art. 3 - DURATA 4
Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI 4
Art. 5 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO 4
CAPO I - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 5
Art. 6 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 5
(Art. 1 e 2 L. 146/1990 e allegato al CCNL 07/06/1995) 5
Art. 7 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 5
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI 7
Art. 8 – RELAZIONI SINDACALI 7
Art. 9 - CONTRATTAZIONE 7
Art. 10 - INFORMAZIONE 7
Art. 11 – CONFRONTO 7
Art. 12 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE 7
CAPO III – SALARIO ACCESSORIO 8
Art. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL SALARIO ACCESSORIO 8
Art. 14 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ 8
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE INDENNITÀ 9
Art. 15 – PRINCIPI GENERALI 9
Art. 16 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ 9
(art. 21, comma 2 lett. e) come aggiornato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 dall'art. 24 del CCRL 06.05.2008) 9
Art. 17 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE REPSONSABILITÀ 10
(art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002) 10
Art. 18 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO 10
Art. 19 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ 11
Art. 20 – INDENNITÀ DI TURNO 11
CAPO V – SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE 12
Art. 21 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO 12
Art. 22 – UTILIZZO DEI PROVENTI DEL CODICE DELLA STRADA 12
Art. 23 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE 12
CAPO VI – COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 14
Art. 24 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE 14
Art. 25 – INCENTIVI ANTIEVASIONE 14
Art. 26 – COMPENSO AI MESSI NOTIFICATORI 14

CAPO VII - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA 16
Art. 27 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ 16
Art. 28 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI 17
CAPO VIII – ULTERIORI DISPOSIZIONI 19
Art. 29 – ELEVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE 19
Art. 30 – LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE 19
Art. 31 – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO 19
Art. 32 – DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE 19
Art. 33 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO 19
CAPO IX – NORME TRANSITORIE E FINALI 20
Art. 34 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI 20

Art. 1 - FINALITÀ

1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo *(di seguito CCDI)* è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016 e dal C.C.R.L. 2016-2018.

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune di Brugnera.
2. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio.
3. Il personale titolare di un contratto di lavoro somministrato a tempo determinato se coinvolto in specifici progetti o programmi di produttività, hanno titolo a percepire i relativi compensi.
4. Il presente Contratto vale per tutti gli istituti in esso disciplinati.

Art. 3 - DURATA

1. Il CCDI ha validità a decorrere dall'01/01/2019 salvo per gli istituti la cui decorrenza è diversamente disciplinata dal presente contratto.
2. Le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato, fatta salva la possibilità di recesso anticipato di una delle parti da notificarsi a mezzo raccomandata a.r. o posta elettronica certificata con un preavviso di almeno tre mesi.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in accordo tra le parti, secondo lo stesso iter previsto per l'istituto della contrattazione.
4. Le parti si riservano di riaprire la contrattazione in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge, che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
5. È fatta salva la definizione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di **utilizzo** delle risorse economiche destinate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 6 comma 1 del CCRL 01/08/2002.

Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

CAPO I - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 6 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
(Art. 1 e 2 L. 146/1990 e allegato al CCNL 07/06/1995)

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 1 dell'allegato al CCNL 07/06/1995, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili ivi individuate al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 7 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi pubblici essenziali individuati dalla legge 146/1990 e dall'allegato al CCNL 07/06/1995:

SERVIZIO	CATEGORIA, PROFILO PROFESSIONALE E NUMERO ADDETTI
Stato civile	1 istruttore direttivo o istruttore o collaboratore o esecutore amministrativo limitatamente alle denunce di morte e permessi di seppellimento e alle denunce di nascita
Servizio elettorale	Tutto il personale assegnato (solo in caso di elezioni)
Cimiteriale	1 istruttore direttivo o istruttore o collaboratore o esecutore amministrativo limitatamente trasporto, ricevimento, inumazione salme.
Pronto intervento e assistenza anche domiciliare	1 operatore limitatamente alle attività di tutela fisica e alla distribuzione di vitto a persone non autosufficienti e minori affidate ad apposite strutture anche residenziali.
Rete stradale, idrica, fognaria, ivi compreso lo sgombero nevi, protezione civile	1 istruttore direttivo o un istruttore o un collaboratore
Polizia municipale	Almeno due agenti di polizia locale o altri dipendenti di categoria superiore, limitatamente alle attività richieste dall'autorità giudiziaria o interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistiche e di pronto intervento, assistenza alla rete stradale in caso di sgombero neve.
Musei, teatri, biblioteche	1 istruttore direttivo o un istruttore o un collaboratore limitatamente alle attività di tutela e vigilanza dei beni di proprietà dell'amministrazione.
Personale	1 istruttore direttivo o un istruttore, limitatamente alle attività di erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. Quest'ultimo dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 del mese.

2. Il responsabile del servizio competente individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove l'organico lo consenta, i nominativi dei dipendenti 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, alle R.S.U. 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.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 – RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
    - La contrattazione;
    - L'informazione (preventiva o successiva);
    - Altri istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello *(art. 9 d.lgs. 165/2001)*:
        a) Confronto
        b) Organismo paritetico per l'innovazione.
4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni l'Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

Art. 9 - CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione trattante di parte pubblica, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali ricevuti dall'Ente.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie, con le modalità e i tempi, indicati dai vigenti C.C.R.L. La contrattazione si svolge inoltre su ciascuna delle materie previste dalla vigente legislazione nazionale e/o regionale, ove applicabile.

Art. 10 - INFORMAZIONE

1. L'informazione verrà garantita, con oneri a carico dell'Ente, mediante la trasmissione degli atti con valenza generale sulle materie oggetto di informazione previste dalla legge o dai contratti collettivi.
2. L'informazione deve essere garantita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alle RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Allo scopo di rendere il più possibile agevole la trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione, si conviene che la trasmissione avvenga prioritariamente tramite posta elettronica.

Art. 11 – CONFRONTO
(Art. 36 CCRL 15/10/2018)

1. Il confronto ha luogo secondo quanto indicato al C.C.R.L. e sulle materie ivi previste.
2. Allo scopo di rendere il più possibile agevole l'attivazione dell'istituto la si conviene che la corrispondenza avvenga prioritariamente tramite posta elettronica.

Art. 12 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE
(Art. 37 CCRL 15/10/2018)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione è previsto dall'art. 37 del 15/10/2018. Le parti si impegnano ad attivare l'istituto in caso di implementazione di progetti previsti dall'art. 37 comma 2 del CCRL 15/10/2018.

CAPO III – SALARIO ACCESSORIO

Art. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL SALARIO ACCESSORIO

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa è di competenza dell'Ente che vi provvede nei termini previsti dal CCRL.
2. Le parti si danno reciproco atto che, ai sensi dell'art. 32 comma 1 del CCRL 15/10/2018 e dell'art. 11 comma 8 della L.R. 28/2018 il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale.

Art. 14 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
   a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;
   b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'ente;
   c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
   d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
   e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE INDENNITÀ

Art. 15 – PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo del singolo ente.
9. L'eventuale incremento annuale delle risorse disponibili di cui all'art. 32 comma 7 del CCRL 15/10/2018 potrà avvenire esclusivamente per situazioni di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o una nuova distribuzione dello stesso sul territorio.
10. Nel caso in cui le risorse disponibili si rivelassero insufficienti all'erogazione delle indennità l'Ente effettuerà una ricognizione delle attività e adotterà le misure consequenziali, attivando tempestivamente se necessario la contrattazione sindacale.

Art. 16 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(art. 21, comma 2 lett. e) come aggiornato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 dall'art. 24 del CCRL 06.05.2008)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
   a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza; coefficiente: 1,10;
   b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: 1,3;
   c) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico e/o funzioni vicarie: 1,30;
   d) coordinamento squadra operai: coefficiente: 1,00.
3. L'importo dell'indennità è calcolata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo (e del loro coefficiente) e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni indicate

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 17 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE REPSONSABILITÀ

(art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002)

1. L'indennità prevista dall'art. 30 comma 2 del CCRL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 21 comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete, nelle fattispecie ivi previste, previo formale conferimento dell'incarico mediante apposito atto.
2. La misura dell'indennità viene definita come sugue:
   - *Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale: € 300,00= a prescindere dal numero di deleghe;*
   - *Responsabile di tributi: € 300,00= a prescindere dal numero di tributi di cui si è responsabile;*
   - *Archivisti informatici: € 200,00=*
   - *Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico: € 200,00=*
   - *Formatore professionale: € 300,00=*
   - *Attività di ufficiale giudiziario attribuita ai messi notificatori: € 200,00=*
   - *Addetti ai servizi di protezione civile con assunzione di specifiche responsabilità individuate nel provvedimento di conferimento dell'incarico: € 300,00=*
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 20, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 18 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(Art. 6 CCRL 15/10/2018)

1. Ai sensi dell'art. 6 del CCRL 15/10/2018 è riconosciuta una indennità per le condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi 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. *Chiamate in servizio, fuori dall'orario di lavoro, di dipendenti non in reperibilità per le giornate di chiamata secondo la seguente disciplina:*

      - 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:
        - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità quali, ad esempio, eventi meteorologici (ghiaccio, neve, alluvioni, frane), caduta alberi o pali, black-out, interruzione alimentazione di semafori, allarmi;
        - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
      - il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
      - la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.

3. Per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute si intendono quelle relative a:
   a. *Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, 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, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.*
c. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.*
d. *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.*
e. *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.*
f. *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.
5. L'importo dell'indennità è pari ad un euro e trentacinque giornaliero, non frazionabile. Nel caso di svolgimento di più fattispecie (attività disagiate, rischiose o di maneggio valori) l'indennità è cumulabile.
6. Per l'indennità di cui al comma 2 lett. c) l'indennità giornaliera è fissata in dieci euro.
7. Il diritto alla percezione dell'indennità è legittimato dal responsabile di servizio che ne certifica la fattispecie e le giornate di svolgimento.

Art. 19 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ
(Art. 4 CCRL 15/10/2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCRL 2018 l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti. Si conviene di non elevare il numero di volte pro-capite di reperibilità stabilito dal CCRL.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 20 – INDENNITÀ DI TURNO
(Art. 3 CCRL 15/10/2018)

1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato e attestato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
3. Il personale turnista che rientri in servizio per lo svolgimento di lavoro straordinario per almeno due ore, beneficia del buono pasto, se previsto.

CAPO V – SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 21 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

(Art. 22 comma 3 bis) D.L. 50/2017 conv. L. 96/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis) del D.L. 50/2017 conv. nella L. 96/2017, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario;
2. È riconosciuto inoltre il trattamento di cui all'art. 5 del CCRL 15/10/2018 qualora ne ricorra la fattispecie.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 22 – UTILIZZO DEI PROVENTI DEL CODICE DELLA STRADA

(Art. 25 CCRL 15/10/2018)

1. In applicazione dell'art. 208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, l'Ente può destinare, con delibera di giunta, una parte degli incassi derivanti dalle violazioni del codice della strada per le seguenti finalità:
   a) previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale;
   b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
   c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche notturni.
2. Qualora l'Ente intenda incentivare la previdenza integrativa, i destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) del comma 1) sono tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
4. Per le finalità di cui all'art. 1 comma b), se finanziato, sono destinatari tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
5. Qualora l'Ente intenda dar corso a progetti di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui al comma 1) lett. c), il relativo finanziamento sarà destinato agli istituti connessi all'incremento di servizio, escluso il lavoro straordinario. Pertanto potranno essere oggetto di finanziamento, a titolo esemplificativo, l'indennità di turno, l'indennità di cui all'art. 5 del CCRL 15/10/2018 nonché l'indennità per il servizio esterno di cui al successivo art. 23.

Art. 23 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

(Art. 26 – CCRL 15/10/2018)

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che la

prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno 15. Diversamente l'indennità non viene erogata.

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 16239 del 9.10.2018):
   - € 0,40 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 2 ore;
   - € 0,60 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
   - € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.
4. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.

CAPO VI – COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 24 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE
(Art. 32 comma 3 lett. a) CCRL 15/10/2018)

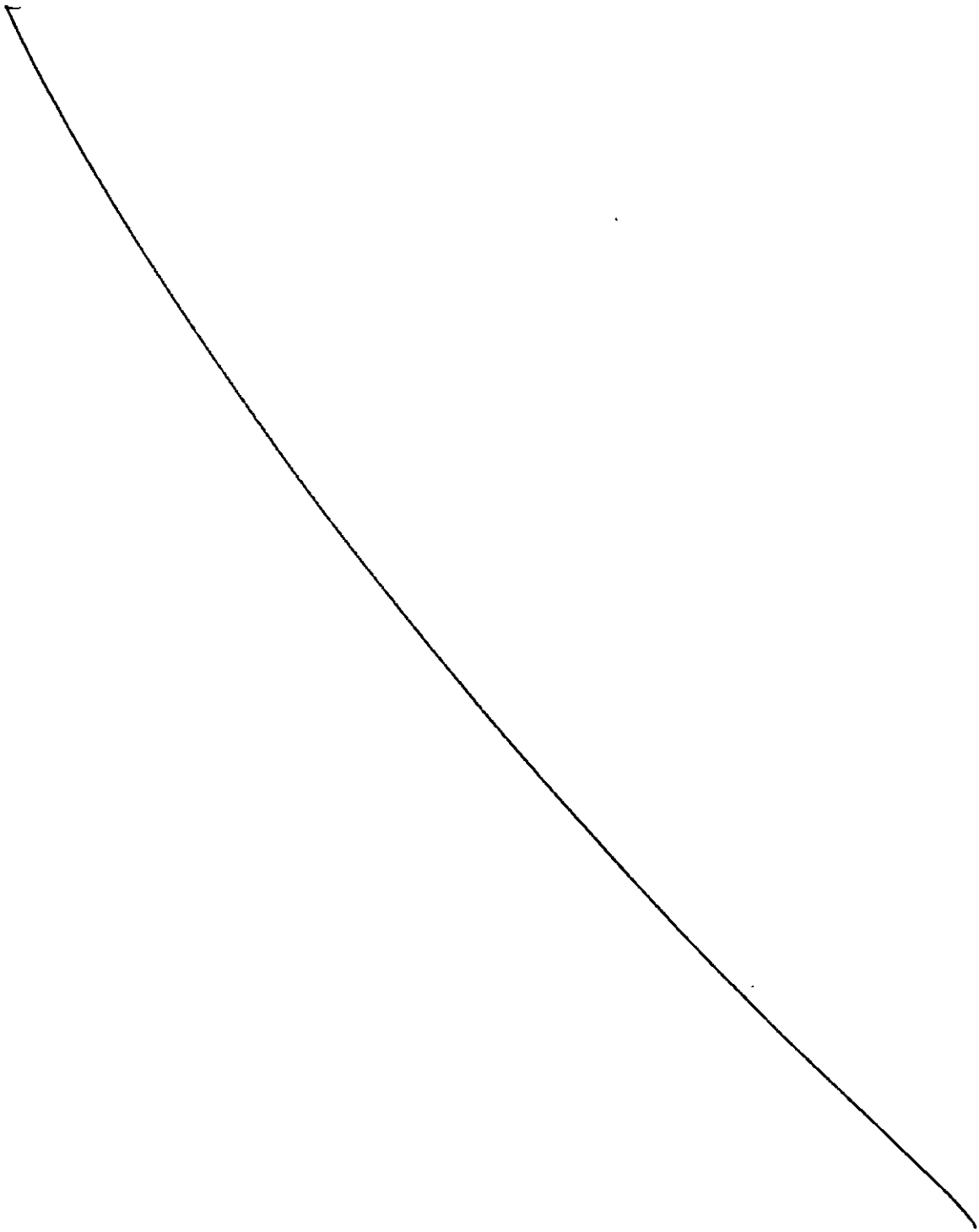
1. Vengono contrattati i seguenti criteri per l'utilizzo di risorse che, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. a) del CCRL 15/10/2018, derivano "*da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni*":
   - incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
   - compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145 (detti incentivi "antievasione"), previa adozione dell'apposito regolamento comunale.
   - Compensi per servizi resi dalla polizia locale per iniziative di carattere privato – Art. 22 D.L. 50/2017 e art. 20 del presente CCDI.
   - Compensi derivanti dall'utilizzo dei parte dei proventi delle violazioni del codice della strada – Art. 21 CCRL 15/10/2018.
   - Compensi messi notificatori.
   - Eventuali altri compensi stabiliti dalle legge.

Art. 25 – INCENTIVI ANTIEVASIONE
(Art. 1 comma 1091 L. 145/2018)

1. In attuazione dell'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018 l'Ente con apposito regolamento può incentivare il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.
2. Le risorse di cui al comma 1), qualora costituite, sono ripartite tra il personale impiegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale al servizio tributi, specificatamente indicati nel piano della prestazione;
3. Le risorse di cui al presente articolo sono considerate al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e sono erogate solo se ricorrono tutti i presupposti previsti dall'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018.
4. L'incentivo massimo di cui un dipendente può beneficiare non può superare il 15% del suo trattamento tabellare annuo lordo;
5. Il Responsabile del servizio tributi individua il personale coinvolto, specificando il ruolo ricoperto nelle attività di accertamento svolte dall'ente. Il personale individuato, partecipa alla ripartizione degli incentivi, in misura correlata al concreto apporto alle attività di recupero dell'evasione tributaria, valutata dal responsabile del servizio tributi.
6. Il relativo compenso viene liquidato annualmente, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Eventuali risorse non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali o non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa e non possono essere riportate nel successivo esercizio.
7. I criteri definiti dal presente articolo dovranno essere recepiti nel regolamento che sarà adottato dall'ente e non possono essere derogati.

Art. 26 – COMPENSO AI MESSI NOTIFICATORI
(Art. 86 CCRL 01/08/2002)

1. L'Ente, qualora sussistano le capacità di bilancio e nel pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica certificate dal responsabile di servizio al momento della costituzione delle risorse, destina il 10% dei rimborsi effettuati dall'amministrazione finanziaria per la notificazione degli atti ai messi notificatori a titolo di compenso produttività.
2. L'emolumento di cui al comma precedente è erogato a consuntivo sulla base degli atti effettivamente notificati.



CAPO VII - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 27 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ

(Art. 38 comma 4 lett. b) CCRL 15/10/2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili per la produttività sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione; gli obiettivi assegnati dovranno essere raggiungibili tenuto anche dei tempi assegnati.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Al fine di non svilire l'istituto della produttività, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 bis) dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa le parti riserveranno una quota significativa delle risorse all'istituto di cui al presente articolo.
4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.
   La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104.
6. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo, limitatamente al periodo di prova. Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimento di mobilità volontaria o obbligatoria.
7. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti contrattualmente definiti a livello giuridico:
   - A: 1,00
   - B e PLS: 1,23
   - C e PLA: 1,35
   - D, PLB e PLC: 1,50
8. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 4, 5 e 6, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che

costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale. Ai fini del calcolo delle quote individuali le risorse vengono preventivamente ripartite per valutatore secondo i seguenti criteri: categoria di appartenenza, assunzione / cessazione in corso d'anno.

9. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance le risorse correlate non possono essere redistribuite ne tantomeno rientrare nella disponibilità delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. b) del CCRL 15/10/2018.
10. La produttività collettiva andrà erogata entro tre mesi dalla validazione della relazione sulla prestazione da parte dell'OIV prevista dalla L.R. 18/2016.
11. In ogni caso la liquidazione della produttività collettiva dovrà avvenire contestualmente ovvero precedere l'erogazione dell'indennità di risultato delle P.O.
12. Le disposizioni di cui ai commi 10 e 11 hanno carattere perentorio.

Art. 28 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI

(Art. 38 comma 4 lett. c) del CCRL 15/10/2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. In particolare il presente procedimento dovrà derivare esclusivamente dal sistema di valutazione in essere presso il Comune di Brugnera.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se ha maturato il requisito di cui al comma precedente esclusivamente in enti applicanti il CCRL del Comparto Unico Regionale e/o del comparto nazionale regioni – autonomie locali nonché aver ottenuto la valutazione di riferimento per la PEO nel Comune di Brugnera.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
6. Al termine del procedimento di valutazione, viene redatta una o più graduatorie fra i dipendenti che hanno avuto accesso alla selezione in quanto in possesso dei requisiti di cui ai punti precedenti, con attribuzione del punteggio acquisito.
7. La/le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti in fase di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede in uso per la valutazione della performance individuale nell'anno precedente la selezione.
8. Avranno titolo all'attribuzione della PEO i dipendenti che hanno conseguito nella relativa graduatoria il valore più alto, con scorrimento sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili destinate con CCDI alle PEO.
9. La somma destinata alle PEO viene ripartita tra le categorie professionali così identificate A/B-C/PLA –D/PLB sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con la seguente ponderazione per categoria:

categoria	Parametro
A - B	1,0
C- PLA	1,2
D- PLB	1,4

10. E' facoltà dell'Ente, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente oppure graduatorie per Aree utilizzando il sistema di parametrizzazione sopra indicato. In alternativa l'Ente può finalizzare la selezione solo ad alcune categorie professionali.

11. Nel caso di graduatorie indistinte per Aree (sia in caso di graduatoria unica per tutto l'Ente sia in caso di suddivisione del budget per categorie A/B, C/PLA e D/PLB) è prevista l'applicazione della seguente formula di normalizzazione dei punteggi, al fine di parzializzare le potenziali disomogeneità valutative dei diversi valutatori, anche con riferimento ai Titolari di Posizione Organizzativa:

    punteggio individuale: media punteggi dell'area di appartenenza = x (punteggio individuale normalizzato): media complessiva dei punteggi individuali dei diversi Settori.

12. Nell'ipotesi di parità di punteggio, con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito per incapienza della spesa, si terranno in considerazione nel seguente ordine:

    1) maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nella scheda dell'anno precedente;

    2) minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;

    3) maggior anzianità di servizio.

    Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove PEO.

13. Le parti convengono sin d'ora di destinare, per l'anno 2020, una quota non inferiore a euro 2.800,00= al finanziamento, previa selezione, di nuove PEO, ricorrendo al criterio di cui ai commi 9 e 11 del presente articolo. L'importo esatto sarà definito in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa, tenendo conto anche dell'effettiva misura delle risorse stabili che risulteranno disponibili.

CAPO VIII – ULTERIORI DISPOSIZIONI

Art. 29 – ELEVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(Art. 38 comma 4) lett. g) CCRL 15/10/2018)

1. Fermo restando la facoltà dell'ente di sottoscrivere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il contingente di tali rapporti potrà essere elevato nella misura del 10% qualora il dipendente che richiede la trasformazione del proprio rapporto di lavoro attesti la presenza di una delle seguenti situazioni documentate:
    a) Dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
    b) Familiari, così come individuati nell'art. 433 del Codice Civile, che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
    c) Genitori con figli di età fino a quattordici anni, in relazione al loro numero.

Art. 30 – LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE
(Art. 38 comma 4) lett. h) CCRL 15/10/2018)

1. Con riferimento all'istituto della banca delle ore, così come disciplinato dall'art. 19 del CCRL 01/08/2002, tenuto conto delle risorse massime destinabili al lavoro straordinario, si fissa il limite massimo di 18 ore che possono confluire nella banca delle ore.

Art. 31 – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO
(Art. 38 comma 4) lett. j) CCRL 15/10/2018)

1. Tenuto conto delle risorse contrattualmente destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario, le parti convengono che non sussistono le condizioni finanziarie per elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, attualmente stabilito in 180 ore annue.

Art. 32 – DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE
(Art. 27 CCRL 15/10/2018)

1. Qualora in costanza del rapporto di lavoro venga riconosciuta al dipendente un'invenzione di particolare rilevanza per l'attività istituzionale dell'Amministrazione, in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa verranno definiti dei premi speciali correlati alla performance attribuibili al dipendente e proporzionati al beneficio subito dall'ente.

Art. 33 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO
(Art. 38 comma 4 lett. k) CCRL 15/10/2018)

1. Il welfare integrativo è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.
   Esso rappresenta, dal punto di vista:
    - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
    - dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
    - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività - anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica - attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. Le parti si riservano di verificare l'applicabilità dell'istituto e, in caso positivo, di disciplinare attraverso uno specifico accordo, gli aspetti di dettaglio.

CAPO IX – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Con la sottoscrizione del presente contratto, alle relative scadenze, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI o abrogate, disapplicate da norme di legge o di contratto.

COMUNE DI PASIANO DI PORDENONE
REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2019

ACCORDO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

COMUNE DI BRUGNERA

Il giorno 30/12/2019, alle ore 10.00, presso la sala della Giunta Comunale del Comune di Pasiano di Pordenone, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

Presidente:

dott. ssa Milan Elisabetta – Segretario Comunale di Brugnera - Pn

b) Per la parte Sindacale:

MOSTACCHIO SALVATORE	CISL FP - FVG
MUNNO Luca	CGIL F.P. - F.V.G.
GEROLIN Renzo	RSU
GORENSZACH Patricia	RSU
BORTOLIN Cristina	RSU

Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto il seguente Contratto Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. del 07/12/2006.

Art. 1 – Campo di applicazione. 4
Art. 2 – Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2019. 4
Art. 3 – Indennità. 4
Art. 4 – Norme finali. 5

Art. 1 – Campo di applicazione.

1. Le norme del presente Titolo si applicano a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Comune di Brugnera.

Art. 2 – Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2019.

1. Si prende atto che con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale n. ___ del _____ sono state definite le risorse decentrate per l'anno 2019 così quantificate, ai fini della contrattazione:
   a. Risorse destinate alla progressione economica nella categoria: euro 51.601,03=
   b. Risorse destinate alla performance: euro 12.675,48=
   c. Lavoro straordinario legato ad elezioni euro 7.295,40=
   d. Indennità euro 11.387,65=
   e. Salario aggiuntivo euro 27.254,46=
   f. Lavoro straordinario euro 10.297,70=

2. Le risorse di cui alle lettere a), b), c), e), f) saranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

ISTITUTI NON OGGETTO DI CONTRATTAZIONE	IMPORTO
Progressioni orizzontali già acquisite	44.300,00=
Salario aggiuntivo	27.254,46=
Lavoro straordinario	10.297,70=
Lavoro straordinario legato ad elezioni	7.295,40=
ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE	**IMPORTO**
Produttività o performance individuale	19.976,51=
TOTALE	**109.124,07=**

3. Eventuali risparmi di risorse stabili incrementeranno le risorse per il finanziamento della produttività individuale così come previsto dall'art. 32 comma 2 del CCRL 15/10/2018.

Art. 3 – Indennità.

1. Le parti si impegnano per l'anno in corso, in caso di mancato finanziamento delle indennità derivanti da vincoli di finanza pubblica, a liquidare in via prioritaria gli istituti già presenti nei contratti antecedenti il CCRL 15/10/2018.
2. Per l'anno 2019 le risorse di cui all'art. 2 comma 1 lett. d) saranno destinate alle seguenti indennità:

ISTITUTI	IMPORTO
Indennità di qualifica cat. B	100,00=
Indennità specifiche responsabilità	6.500,00=
Indennità condizioni di lavoro	4.200,00=

Indennità servizio esterno polizia locale	300,00=
TOTALE	**11.100,00=**

Art. 4 – Norme finali.

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE FP CGIL

Richiamate le previsioni dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018, la sottoscrizione del presente CCDI non costituisce rinuncia alla quota di Fondo oggetto delle decurtazioni eventualmente apportate in relazione al rispetto del saldo accertato 2016, che - si ritiene - costituirebbero violazione contrattuale.