



COMUNE DI PORPETTO

Provincia di Udine

via Udine, 42 - 33050 Porpetto

C.F. 81001090307 - P.IVA 01241100302

deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 14.12.2022

Procedono alla sottoscrizione

Per la delegazione di parte pubblica

Il segretario comunale - dott. Stefano Moro

Per la delegazione di parte sindacale

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
PARTE ECONOMICA 2022**

Beppino Fabris

Luca Maria

Giovanni Di Matola

Suzanna Fregonese

[Handwritten signatures and initials]

In data 21.12.2022 ha avuto luogo, l'incontro della delegazione per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Porpetto annualità 2022, come autorizzato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 14.12.2022.

Procedono alla sottoscrizione

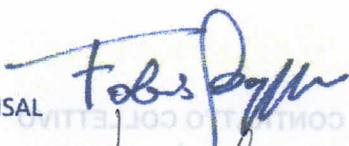
Per la delegazione di parte pubblica

Il segretario comunale – dott. Stefano Moro

Per la delegazione di parte sindacale

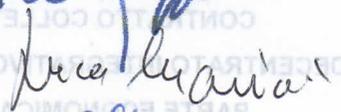
Beppino Fabris

CISAL



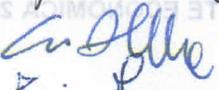
Luca Manià

CGIL FP



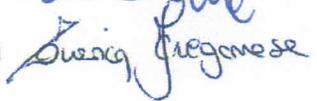
Giovanni Di Matola

CISL FP



Zuraica Fregonese

RSU



Sommario

PARTE NORMATIVA	4
art. 1 – quadro normativo e contrattuale.....	4
art. 2 – oggetto, campo di applicazione e durata	4
art. 3 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	4
art. 4 – criteri per l’attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance – metodologia di valutazione.....	5
art. 5 – criteri generali per la progressione economica all’interno della categoria.....	5
art. 6 - criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata	5
art. 7 norme transitorie e finali.....	5
PARTE ECONOMICA	6
Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022.....	6
Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2022	6
DESTINAZIONE DEL FONDO 2022	8
DICHIARAZIONI A VERBALE.....	9

3. In particolare il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale o utilizzato a tempo parziale.

4. Ove non diversamente specificato, la decorrenza e l'efficacia dell'applicazione delle clausole del presente CCDA è fissata all'01/01/2022.

5. Ove non diversamente specificato il presente contratto ha validità triennale per la parte normativa e durata annuale per la parte economica.

6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio in servizio di rinvio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

7. Il Comune costituisce annualmente il Fondo per la contrattazione collettiva integrativa in base ai sensi dell'art. 35 del CCRL 12/10/2018, nelle sue componenti di risorse stanziate e di risorse variabili.

8. Le risorse stabili vengono prioritariamente destinate al finanziamento della progressione orizzontale, e qualora non interamente utilizzate, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono.

9. Le risorse variabili sono destinate, in via esclusiva, all'attribuzione del premio correlato alla performance secondo le modalità del successivo art. 7.

10. Le eventuali economie conseguite nell'anno saranno portate in aumento delle risorse variabili del successivo

[Handwritten signatures and initials]

PARTE NORMATIVA

art. 1 - quadro normativo e contrattuale

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto viene sottoscritto in attuazione del **Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio Normativo ed economico 2016 - 2018 sottoscritto in data 15 ottobre 2018** (di seguito indicato per brevità come **CCRL 15.10.2018**).

2. Le parti si danno altresì reciprocamente atto della piena operatività delle norme introdotte dal **D.Lgs. 165/2009, e successive modifiche ed integrazioni** in materia di criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti alla contrattazione integrativa come previsti dagli **artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni**.

art. 2 - oggetto, campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022 per il personale del Comune di Porpetto.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che per quanto riguarda la definizione degli istituti giuridici previsti dal CCRL 15.10.2018 restano confermati i contenuti del CCDIA 2019-2021 sottoscritto in data 11.12.2019 per il Comune di Porpetto.

3. In particolare il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

4. Ove non diversamente specificato, la decorrenza e l'efficacia dell'applicazione delle clausole del presente CCDIA è fissata all' 01.01.2022.

5. Ove non diversamente specificato, il presente contratto ha validità triennale per la parte normativa e durata annuale per la parte economica.

6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

art. 3 - criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Il Comune costituisce annualmente il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, nelle sue componenti di risorse stabili e di risorse variabili.

2. Le risorse stabili vengono prioritariamente destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali, e qualora non interamente utilizzate, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono.

3. Le risorse variabili sono destinate, in via esclusiva, all'attribuzione dei premi correlati alla performance secondo le modalità del successivo art. 5.

4. Le eventuali economie conseguite nell'anno saranno portate in aumento delle risorse variabili dell'anno successivo.



art. 4 – criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance
– metodologia di valutazione

1. L'insieme delle risorse variabili è destinato a incentivare la produttività e miglioramento dei servizi mediante la corresponsione, secondo principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per ufficio e/o all'impiego individuale.

2. In prima attuazione, i compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura prevista dal Sistema di valutazione già adottato dall'ente.

3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi di produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo al primo mese di servizio continuativo, e comunque in misura riproporzionata al periodo di durata del relativo contratto di lavoro.

art. 5 – criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria ha lo scopo di premiare, con un riconoscimento economico stabile, le migliori performance / capacità dei dipendenti nei limiti dei criteri puntuali stabiliti dalla contrattazione di primo livello. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati nel periodo di. In via di prima attuazione Il Comune di Porpetto applica il sistema di valutazione già in uso.

art. 6 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata

1. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 32, commi 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 il Comune di Porpetto ha quantificato le risorse annue destinate al finanziamento, a bilancio, delle indennità nel limite dello stanziamento per il 2016, e nella misura complessiva di € 4.275,08. Tali risorse sono decurtate per un importo di € 241,00 a seguito del trasferimento del personale di Polizia locale dal 01.05.2022 e incrementate del 25% ai sensi del 6° comma, del menzionato art.32, come disposto dall'amministrazione comunale con deliberazione di G.C. n. 70/2022. Le risorse 2022 assegnate per la remunerazione delle indennità elencate dal disposto contrattuale sono, pertanto, quantificate in €5.042,60

2. Gli istituti economici restano disciplinati dal CCDIA 2019-2021.

3. Per l'anno 2022 le eventuali somme non utilizzate o non pagate costituiranno economie per l'ente senza possibilità di redistribuzione tra i dipendenti.

art. 7 norme transitorie e finali

1. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

2. In caso di disdetta 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.



3. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in qualsiasi momento, su richiesta di una delle due parti, con le procedure previste dal CCRL e dalla normativa per tempo vigenti.

4. Il presente contratto sostituisce tutti i precedenti contratti stipulati presso l'Ente.

PARTE ECONOMICA

Art. 1 Risorse destinate al Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022

1. Le parti prendono atto, che il Comune ha provveduto alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata in attuazione dell'art. 32, CCRL 15.10.2018 nella misura complessiva di **€uro 28.746,32**, di cui **€uro 17.106,94** per risorse stabili e **€uro 11.639,38** per risorse variabili.

2. Le parti, prendono atto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 10, comma 17, della L.R. 23/2019, gli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia non scontano i limiti al salario accessorio come fissati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. N. 75/2017, pertanto, si rendono immediatamente utilizzabili **risorse stabili per €uro 17.106,94** e **risorse variabili per €uro 11.639,38**.

Art. 2 Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa 2022

1. La ripartizione delle risorse decentrate avviene nel rispetto degli indirizzi formulati dalla **Giunta Comunale con deliberazione n. 70 del 9 novembre 2022**.

2. La ripartizione complessiva delle risorse finanziarie per l'anno 2022 viene definita secondo quanto previsto nel prospetto allegato 1). In particolare:

a) utilizzo risorse stabili per complessivi **€uro 17.106,94**.

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che alimentano il fondo coprono interamente gli oneri per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite al personale in servizio, alla data del 31.12.2021, nella quota di **€uro 12.906,01**, mentre la quota disponibile per eventuali nuove progressioni è pari ad € 4.200,93.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 70 del 09.11.2022 l'Amministrazione ha impartito al Segretario comunale Presidente della delegazione trattante la direttiva di destinare la somma di **€ 2.770,00** per nuove progressioni economiche orizzontali sufficienti per consentire la progressione di n.1 dipendente cat. B, n. 1 dipendente cat. C e n. 1 dipendente cat. D, destinando le risorse stabili che dovessero residuare dopo le progressioni economiche orizzontali alla produttività e al miglioramento dei servizi in aggiunta alle risorse variabili già disponibili.

b) utilizzo risorse variabili

Le risorse variabili, determinate in complessivi **€uro 11.639,38** saranno interamente destinate a finanziamento:

a) della produttività collettiva per il personale dipendente per l'anno 2022 **€ 6.639,38.-**

b) degli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del codice degli appalti da assegnare nel rispetto di quanto fissato dal Regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 77/2017 **€ 4.000,00.-**

art. 4 - criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance
- metodologia di valutazione

1. L'insieme delle risorse variabili è destinato a incentivare la produttività e miglioramento dei servizi mediante la corresponsione, secondo principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per ufficio e/o all'impiego individuale.

2. In prima attuazione, i compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura prevista dal Sistema di valutazione già adottato dall'ente.

3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi di produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo al primo mese di servizio continuativo, e comunque in misura riproporzionata al periodo di durata del relativo contratto di lavoro.

art. 5 - criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria ha lo scopo di premiare, con un riconoscimento economico stabile, le migliori performance / capacità dei dipendenti nei limiti dei criteri puntuali stabiliti dalla contrattazione di primo livello. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati nel periodo di. In via di prima attuazione Il Comune di Porpetto applica il sistema di valutazione già in uso.

art. 6 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata

1. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 32, commi 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 il Comune di Porpetto ha quantificato le risorse annue destinate al finanziamento, a bilancio, delle indennità nel limite dello stanziamento per il 2016, e nella misura complessiva di € 4.275,08. Tali risorse sono decurtate per un importo di € 241,00 a seguito del trasferimento del personale di Polizia locale dal 01.05.2022 e incrementate del 25% ai sensi del 6° comma, del menzionato art.32, come disposto dall'amministrazione comunale con deliberazione di G.C. n. 70/2022. Le risorse 2022 assegnate per la remunerazione delle indennità elencate dal disposto contrattuale sono, pertanto, quantificate in €5.042,60

2. Gli istituti economici restano disciplinati dal CCDIA 2019-2021.

3. Per l'anno 2022 le eventuali somme non utilizzate o non pagate costituiranno economie per l'ente senza possibilità di redistribuzione tra i dipendenti.

art. 7 norme transitorie e finali

1. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.

2. In caso di disdetta 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.



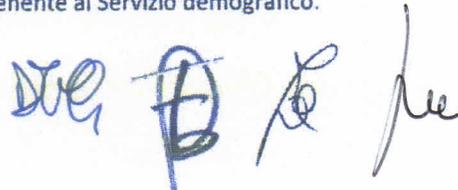
- c) incentivi per personale dipendente interessato alla rilevazione statistica "Aspetti della vita quotidiana" € 1.000,00.-

Gli importi resisi disponibili ai sensi del **comma 2, lett. a) del presente articolo** - ovvero che dovessero residuare dopo le nuove progressioni economiche orizzontali - vanno ad incrementare la quota destinata alla produttività collettiva ed individuale del personale dipendente.

La distribuzione delle risorse destinate alla produttività collettiva avviene secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. approvati dal Comune di Porpetto con deliberazione giuntale n. **6 del 20.01.2014**, sulla base dei risultati raggiunti e riconosciuti in seguito alla valutazione positiva della relazione sulla prestazione per l'anno 2022.

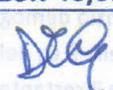
I compensi stabiliti da specifiche disposizioni di legge sopra elencati (incentivi funzioni tecniche, rilevazioni statistiche su "Aspetti della vita quotidiana") verranno assegnati sulla base dei criteri proposti dall'Amministrazione comunale nella propria deliberazione n. 70/2022, che così si riassumono:

- a) incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento all'uopo adottato con deliberazione di G.C. n. 77 del 18.10.2017;
- b) incentivi per rilevazioni statistiche su "Aspetti della vita quotidiana" ripartendoli fra i componenti del servizio demografico nelle seguenti misure:
 - 40% al titolare della P.O. dell'Area
 - 60% suddiviso tra il restante personale appartenente al Servizio demografico.



DESTINAZIONE DEL FONDO 2022

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Risorse 2022	€ 17.106,94	€ 11.639,38	€ 28.746,32
Risorse immediatamente utilizzabili	€ 17.106,94	€ 11.639,38	€ 28.746,32
Utilizzo risorse			
Progressioni già acquisite		€ 12.906,01	
Nuove progressioni		€ 2.770,00	
Produttività del personale		€ 8.070,31	
Incentivi funzioni tecniche (ex art. 113 D.Lgs. 50/2016)		€ 4.000,00	
Incentivi all'UCC per rilevazioni statistiche su "Aspetti della vita quotidiana"		€ 1.000,00	
Totale utilizzo		€ 28.746,32	





DICHIARAZIONI A VERBALE

Il rappresentante territoriale della CGIL-FP, sig. Luca Manià della CGIL – FP, chiede di allegare la seguente dichiarazione:



Dichiarazione a verbale

Le segreterie FP CGIL e CISL FP in merito alla Determinazione di costituzione del Fondo Incentivante 2022, rideterminata dall'ente a seguito dell'invio della nota della DC Autonomie locali accompagnatoria del CCRL di interpretazione autentica art. 32 c. e 11 CCRL 15.10.2018 siglato dalle OSS e dalla delegazione di parte pubblica di data 30/09/2021, precisa che la modifica dell'importo della sola parte variabile del Fondo è - allo stato attuale - provvisoria in quanto è stata fatta dall'Ente tenendo conto della sola indicazione regionale di cui alla PEC 24287/2021 dd. 01.10.2021 della DC Autonomie locali, ed è stata scritta nelle more della contrattazione collettiva di Comparto - attualmente in corso - ed è pertanto da ritenersi un acconto in attesa delle determinazioni che verranno assunte nel rinnovo del CCRL 2019-2021.

Per le Segreterie FP CGIL - CISL FP
Manià Luca

Three handwritten signatures in blue ink are visible in the bottom right corner of the page. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right.