



COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO

Provincia di Udine

C.F. 00349150300

VERBALE DI PREINTESA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2016-2018.

Il giorno nove del mese di novembre dell'anno 2016, alle ore 12,15, presso la sede del Comune di San Giorgio di Nogaro, giusta convocazione prot. n. 17453 del 26.10.2016, si è riunita la delegazione trattante per l'avvio, la discussione e l'analisi dell'ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2016-2018.

Sono presenti i seguenti soggetti:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- nella persona del Segretario Comunale - Presidente

Ettore Massari

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- **Rappr. terr. FPL UIL nella persona di (ASSENTE)**

- Rappr. Terr. FPS CISL nella persona di

Giovanni DI MATOLA

- Rappr. Terr. FP CGIL nella persona di

Roberto BOEZIO

- Rappr. Terr. CISAL nella persona di

Beppino FABRIS

- R.S.U. San Giorgio di N. nelle persone di

Manuela MATELLON

Fabio FORMENTIN

Adriano MEZZI

Marco ZANINELLO

Premesso:

- che la Giunta Comunale con deliberazione n. 103 del 28.09.2016 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo;
- Il Presidente della Delegazione trattante ha presentato ed illustrato nel dettaglio l'ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2016-2018;

Inoltre, le parti sindacali, in maniera congiunta dichiarano e propongono, esclusivamente per l'anno 2016, di mantenere inalterate la modalità, le fattispecie ed i criteri per l'individuazione dei dipendenti cui attribuire le succitate specifiche responsabilità ex art. 21, comma 2 del CCRL del 01.08.2002. Pertanto, esclusivamente per l'anno 2016, propongono che le figure e le corrispondenti indennità rimangano inalterate rispetto all'anno 2015.

Inoltre, le Parti sindacali, sempre in modo congiunto, dichiarano e propongono che per il successivo anno di contrattazione venga rivisto, in modo complessivo, l'istituto delle



specifiche responsabilità e che le rispettive risorse possano essere distribuite per gli altri istituti demandati alla contrattazione collettiva decentrata.

Il rappresentante della CISL-FPL, Sig. Giovanni Di Matola, chiede l'applicazione dell'art. 16, comma 4 e 5 del D.Lgs. 98/2011 da poter utilizzare per la trattativa del fondo salario accessorio dell'anno 2017 e seguenti.



IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2016-2018 E ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2016

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito denominato CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di San Giorgio di Nogaro.
2. Il presente accordo rimane efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto.

ART. 2

DECORRENZA E DURATA

- 1 Il presente contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici decorrono dall'1.01.2016 al 31.12.2018 e comunque il presente accordo rimane efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto.
- 2 In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIT, incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di rinegoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
- 3 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 il decadimento, anche per singoli istituti. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
- 4 Il presente CCDIT può essere modificato od integrato, in qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti con le procedure previste dal CCRL.

ART. 3

PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDIT

- 1 Il Comune di San Giorgio di Nogaro invierà annualmente entro il 28 febbraio alle RSU, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto ed all'Ufficio per il Personale la deliberazione/determinazione di costituzione e la proposta di ripartizione del fondo per le risorse decentrate, in applicazione ai criteri del presente contratto decentrato quantomeno per la parte fissa e non discrezionale del fondo.
- 2 Entro il 31 marzo verrà convocato il tavolo trattante per la contrattazione decentrata integrativa.



- 3 Entro il termine di approvazione del bilancio di previsione, il Comune di San Giorgio di Nogaro potrà comunicare l'avvenuta integrazione discrezionale con risorse proprie del fondo.
- 4 La mancata adozione della determina di ripartizione del fondo comporterà la sospensione automatica di ogni erogazione dei compensi relativi alle risorse variabili previsti dal presente contratto.
- 5 Per il corrente anno, dato il protrarsi della contrattazione, gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 dovranno essere espletati entro 30 gg. dalla sottoscrizione della preintesa.

ART. 4 MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono così individuate:

- 1 Criteri di destinazione e ripartizione delle risorse decentrate;
- 2 Criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione delle indennità;
- 3 Criteri integrativi di valutazione e attribuzione delle progressioni orizzontali;
- 4 Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività;
- 5 Riduzione dell'orario di lavoro, straordinario, banca delle ore;
- 6 Disposizioni particolari;
- 7 Disposizioni relative ai buoni pasto.

CRITERI DI QUANTIFICAZIONE, RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 5 QUANTIFICAZIONE E COSTITUZIONE DEL FONDO

La quantificazione delle risorse decentrate spetta in via esclusiva all'Ente che vi provvederà entro il mese di febbraio di ogni anno ovvero compatibilmente con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente.

Il Comune verifica preliminarmente l'opportunità e la possibilità di incrementare le disponibilità variabili del fondo, secondo quanto previsto dal CCRL e dalla normativa di contenimento delle spese di personale al tempo vigente. Successivamente, con apposito atto deliberativo la Giunta Comunale fornisce appositi indirizzi in relazione alla propria competenza affinché il competente Responsabile approvi, con propria determinazione, la costituzione del fondo. La stessa viene quindi tempestivamente comunicata, a cura del Segretario Comunale, alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, al fine della presa visione.

La costituzione del fondo viene effettuata distinguendo la parte relativa alle "Risorse stabili" da quella relativa alle "Risorse variabili". Il fondo viene costituito al netto della quota relativa al personale trasferito all'ambito socio assistenziale come al tempo quantificata.

Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge o contratto (es. recupero evasione ICI) vengono quantificate nel fondo dell'anno successivo a quello nel quale possono essere determinate in via definitiva.



Ai sensi dell'art. 22 del CCRL 06.05.2008 potranno essere costituiti appositi fondi per il personale individuato ed assegnato alle Convenzioni/Associazioni intercomunali. Fermo restando i principi di alimentazione del fondo per le risorse decentrate nelle associazioni intercomunali di cui al richiamato art. 22 del CCRL 06.05.2008, l'Ente, con provvedimento giuntale, può comunque destinare le quote delle risorse eccedenti quelle necessarie a finanziare gli istituti di cui al comma 2 lett. a) del succitato art. 22 CCRL 06.05.2008.

ART. 6 RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DI PRODUTTIVITA'

La contrattazione integrativa stabilisce per tutta la durata del contratto i criteri per la destinazione delle risorse del fondo per le finalità previste dai CCRL e determina annualmente l'utilizzo e la ripartizione delle risorse garantendo in ordine di importanza:

- a) Il rispetto della differenziazione delle risorse fisse e delle risorse variabili.
- b) La corresponsione di voci stipendiali obbligatorie previste dal CCRL quali la quota di salario aggiuntivo (ex indennità di comparto), gli incrementi retributivi derivanti dalle progressioni orizzontali già assegnate, l'indennità specifica di cui all'art. 16 comma 4 del CCRL 1.08.2002 (ex I-IV liv.);
- c) Il sistema delle indennità volte a compensare particolari condizioni di lavoro;
- d) La corresponsione dei compensi finanziati derivanti da specifiche disposizioni di legge o contratto (es. recupero evasione ICI);
- e) L'attribuzione delle progressioni orizzontali in misura funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità e dei criteri selettivi approvati;
- f) Il riconoscimento della produttività di area, gruppo o individuale con riferimento alle prestazioni, ai risultati ed al sistema di valutazione adottato.

Il Segretario Comunale, con la collaborazione del responsabile dell'Ufficio per il Personale, individua prioritariamente la quota di risorse stabili del fondo necessarie alla corresponsione delle voci stipendiali obbligatorie previste dal CCRL. L'eventuale quota di risorse stabili eccedenti l'utilizzo di cui sopra potrà essere destinata a finanziare nuove progressioni economiche.

Inoltre, le risorse stabili ancora disponibili vengono prioritariamente destinate all'attribuzione delle indennità previste dalla contrattazione decentrata secondo le modalità stabilite dalla contrattazione annuale.

Eventuali risorse stabili residuali saranno invece destinate agli incentivi delle produttività ed al miglioramento dei servizi, nel rispetto della normativa di contenimento della spesa del personale pubblico al tempo in vigore.

In sede di ripartizione delle risorse del fondo, viene garantita la corresponsione dei compensi finanziati da specifiche disposizioni di legge.

Se non diversamente stabilito dalla contrattazione annuale, le somme non utilizzate e non attribuite che residuano a consuntivo sul fondo vanno ad alimentare la voce di produttività individuale e/o di gruppo.

In casi di rinnovo del CCRL, in data successiva alla contrattazione annuale che preveda una integrazione delle risorse destinate al salario accessorio, le parti si incontrano per negoziarne l'utilizzo, qualora detta ipotesi non sia già stata disciplinata dalla contrattazione regionale.



CRITERI, FATTISPECIE E PROCEDIMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' COLLEGATE A PARTICOLARI RESPONSABILITA'

ART. 7 CRITERI GENERALI

Il presente sistema delle indennità, volte a compensare condizioni di lavoro particolari, rischiose o disagiate, prevede di individuare categorie di rischio, disagio o responsabilità legate alle prestazioni effettivamente svolte, con contenuti oggettivi di condizioni di lavoro in cui i dipendenti si trovano ad operare.

L'individuazione del personale incaricato di particolari responsabilità e la determinazione dell'ammontare delle indennità al personale individuato, se non diversamente specificato nei successivi articoli, compete alla Conferenza dei Responsabili, prevista dal Regolamento degli Uffici e Servizi vigente. 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.

ART. 8 FATTISPECIE ED INDENNITA'

- 1 Le indennità sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili) e previste dal presente articolo.
- 2 Le indennità di cui ai suddetti punti possono essere attribuite a tutto il personale dipendente con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato, purchè con motivazioni differenti.
- 3 Le parti stabiliscono il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle indennità e conseguente destinazione dei fondi:
 - Indennità di rischio (art. 62 CCRL 1.08.2002)
 - Indennità di disagio (art. 21 lettera d) CCRL 1.08.2002)
 - Maneggio valori (art. 61 CCRL 1.08.2002)
 - Indennità di turno al personale avente diritto (art. 54 CCRL 1.08.2002)
 - Indennità di reperibilità (art. 55 CCRL 1.08.2002).
 - Indennità di responsabilità (art. 30, comma 2 CCRL 26.11.2004)
 - Indennità di responsabilità (art. 30, comma 1 CCRL 26.11.2004)
 - Specifiche indennità per forme associative (art. 48 CCRL 7.12.2006)

ART. 9 INDENNITA' DI RISCHIO

A tutti i dipendenti con lavoro a tempo indeterminato e determinato cui è richiesta una prestazione di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale spetta, per i periodi di effettiva esposizione al rischio, l'indennità prevista dal vigente CCRL (attualmente pari ad € 30,00 mensili).



In applicazione dell'art. 62 del CCRL 1.08.2002, le parti convengono che i lavoratori che hanno diritto all'indennità sono coloro che, in maniera diretta e continuativa, risultano esposti ai seguenti rischi:

- Esposizione ai rischi derivanti da attività svolte sulla strada in orari anche disagiati (es. condizioni atmosferiche avverse, precipitazioni, ecc...);
- Esposizione a rischio specifico per utilizzo di macchinari complessi;
- Esposizione a rischio specifico per utilizzo di attrezzature pericolose;
- Esposizione a rischio derivante dallo svolgimento di attività che comportino un consistente quantitativo di ore alla guida di automezzi;
- Esposizione a rischio derivanti da rapporti frequenti con persone definite potenzialmente pericolose;
- Conduzione cucina.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al presente comma compete l'indennità mensile stabilita dal CCRL in vigore (CCRL 31.05.2004 art. 36).

L'indennità sarà decurtata di 1/30 per ogni giornata di assenza. Nel caso siano ricomprese nel periodo di assenza, giornate festive, l'indennità sarà ulteriormente ridotta.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale l'indennità viene corrisposta per l'intero importo giornaliero nelle sole giornate di presenza in servizio.

L'individuazione dei dipendenti, la cui attività rientra tra quelle soggette a rischio, compete alla Conferenza dei Responsabili. Ad essa compete anche l'accertamento annuale del mantenimento di detta indennità.

L'indennità di rischio non spetta al personale appartenente alla polizia municipale.

ART. 10 INDENNITA' DI DISAGIO

Il contratto collettivo decentrato annuale può stabilire l'importo dell'indennità mensile da destinarsi al riconoscimento economico della condizione di disagio, nel rispetto dell'art. 21 lett. d) CCRL 1.08.2002 entro il limite stabilito dalla normativa vigente per l'indennità di rischio.

Le situazioni lavorative che possono dar luogo al riconoscimento dell'indennità di disagio sono le seguenti:

- Orari plurifrazionati
- Esecuzione del lavoro in sedi diverse
- Orario di lavoro soggetto a variazioni nel corso dell'anno.

L'indennità di disagio viene annualmente attribuita con determinazione del Responsabile dell'Ufficio per il Personale, a seguito dell'individuazione delle fattispecie in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio e di attestazione del Responsabile del servizio competente, che attesta l'effettiva assegnazione del dipendente ad unità che comportano disagio ed alla prevalenza di queste rispetto all'attività complessiva. L'eventuale modifica in corso d'anno delle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità (ad esempio modifica dell'orario di lavoro) deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospenderne l'erogazione.

L'indennità verrà conteggiata e liquidata in trentesimi, detraendo dall'importo mensile spettante la quota di indennità corrispondente alle giornate di assenza.

L'indennità, andando a remunerare una situazione di disagio del lavoratore, non è soggetta a riproporzionamento in caso di servizio a part-time.



ART. 11 MANEGGIO VALORI

Al personale nominato agente contabile con atto formale, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, spetta un'indennità giornaliera (CCRL 1.08.2002 art. 61) annualmente determinata in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto del contratto di lavoro vigente ed in relazione ai fondi decentrati disponibili.

Tale indennità compete per le giornate nelle quali il dipendente è in servizio ed effettivamente adibito ai servizi di cui al periodo precedente.

L'indennità non verrà attribuita per le giornate di assenza o di non lavoro (es. sabato e domenica) ma anche nelle eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio valori (ad esempio quando il dipendente presta attività lavorativa fuori sede per l'intera giornata come per formazione, missione, ecc...).

L'indennità viene conteggiata e liquidata dall'ufficio per il personale previa attestazione delle condizioni di spettanza del Responsabile del Servizio competente.

Nel caso di servizio a part-time orizzontale o misto, la presente indennità spetta per intero, andando a remunerare rischi non collegati al tempo di lavoro.

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera come sotto specificato:

- Economo comunale € 1,00 al giorno
- Altri agenti contabili € 0,70 al giorno

ART. 12 INDENNITA' DI TURNO

La contrattazione decentrata individua annualmente le risorse disponibili per l'attribuzione dell'indennità.

Terminate le risorse disponibili assegnate le prestazioni non saranno più richiedibili al personale dipendente.

Sono identificati con "turno" le attività che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali. Al 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 ripartizione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, qualora previsto, notturno. In relazione all'articolazione adottata dall'Ente ed alle esigenze della propria organizzazione del lavoro nonché nel rispetto dell'art. 54 del CCRL 1.08.2002 si ritiene di poter considerare "equilibrata ed avvicendata" la distribuzione dei turni nell'arco del mese, tanto da legittimare la corresponsione dell'indennità di turno, quando, nella programmazione mensile, vi sia uno scostamento non superiore alle 4 unità fra il numero dei 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 nel contratto di lavoro vigente.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di turno, il responsabile dell'Area Vigilanza, previa verifica delle condizioni di spettanza della stessa, comunica all'ufficio per il



personale il numero di ore da liquidare. L'Ufficio Personale provvede normalmente ad inserire la liquidazione dell'indennità di turno sulla prima liquidazione stipendiale successiva alla comunicazione delle ore da liquidare.

ART. 13 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

In caso di istituzione, con apposito provvedimento formale, da parte dell'Ente di aree di pronto intervento si corrisponderà l'indennità di reperibilità ai dipendenti coinvolti. Le misure sono quelle di cui all'art. 55 del CRL 1.08.2002 e nulla è dovuto nel caso la disponibilità alla reperibilità venga richiesta per un periodo inferiore alle quattro (4) ore giornaliere.

ART. 14 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Compatibilmente con le risorse decentrate disponibili viene definito annualmente il fondo per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'art. 21, comma 2 lett. e) CCRL 1.08.2002 così come modificato dall'art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004.

Possono essere attribuite le indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

- Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di ufficiale di stato civile-anagrafe-elettorale compete un importo massimo non superiore ad € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima di € 300,00 nel caso in cui il dipendente sia incaricato di tutte e tre le funzioni. Tale indennità verrà corrisposta proporzionalmente (€ 100,00 per funzione esercitata) in caso di incarico parziale.
- Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:
 - Archivista informatico (colui il quale ufficialmente gestisce l'archivio informatico ed è stato all'uopo nominato con espresso provvedimento);
 - Formatore professionale;
 - Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - Specifiche responsabilità affidate al personale addetto all'ufficio tributi;
 - Specifiche responsabilità affidate al personale addetto all'ufficio Relazioni con il Pubblico.

Al personale in part-time (orizzontale, verticale, misto), viene corrisposta l'indennità in misura pari alla percentuale di servizio reso. In caso di assenze per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 D.L. 112/2008.

Le suddette indennità vengono annualmente attribuite con determinazione del Responsabile del Servizio per il Personale, a seguito di formale individuazione e di attestazione del Responsabile di servizio competente, il quale provvede annualmente a verificare il mantenimento della posizione di responsabilità ed eventualmente a riproporzionare l'indennità in base al periodo lavorativo in cui il dipendente è stato assegnatario delle specifiche indennità.



Le indennità descritte nel presente articolo possono essere cumulabili qualora al dipendente venga anche riconosciuta l'indennità di responsabilità di cui all'art. 21 comma 3 CCRL 1.08.2002 come modificato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004.

L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati, previa verifica dei requisiti richiesti.

L'indennità è attribuita per la gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo. Può, altresì, consistere nell'attribuzione di responsabilità di procedimenti amministrativi, destinati a produrre effetti finali verso l'esterno, nonché la responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, di realizzazione di programmi.

Il riconoscimento delle fattispecie per le quali spetta tale indennità è conferibile qualora venga effettuata in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio.

La definizione del valore previsto in sede di contrattazione annuale, è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale, l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione, dell'assunzione delle responsabilità richiamate in via continuativa ovvero sia in proporzione. La ricognizione di cui trattasi è eseguita dal responsabile di Area che definisce la misura, eventualmente proporzionale, dell'indennità da erogare nel rispetto dei valori stabiliti dalla contrattazione annuale.

Al personale in part-time (orizzontale, verticale, misto) viene corrisposta l'indennità in misura pari alla percentuale di servizio reso.

L'indennità non spetta nel caso di aspettative.

In caso di assenze per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 DL 112/2008.

Ai fini dell'erogazione delle indennità per "responsabilità di particolare impegno" di cui all'art. 21 comma 2 CCRL 1.08.2002 come modificato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esemplificativa:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B/PLS	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro	Da 1000,00 a 2000,00 euro
C/PLA	Responsabile di certificazioni ambientali. Responsabile di funzioni specialistiche: -responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi (capo-operaio) -responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione ed a controlli esterni (resp. tenuta inventari)	Da 1000,00 a 2000,00 euro
D/PLB	Responsabili in materia paesaggistica e responsabile di procedimenti e relazioni complesse in materia ambientale Responsabilità di funzioni specialistiche: -responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi.	Da 1000,00 a 2000,00 euro



L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati, previa verifica dei requisiti richiesti.

L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.

Al personale a tempo parziale, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in misura piena nel limite di quanto stabilito dal CCRL.

Tutte le indennità previste dal presente articolo, si decurtano nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

ART. 15

INDENNITA' PER PERSONALE ASSEGNATO A FORME ASSOCIATIVE

Compatibilmente con le risorse disponibili ed assegnate annualmente nel fondo produttività, al personale che svolge la propria attività per funzioni e servizi in forme associative, potrà essere corrisposta l'indennità di cui all'art. 48 CCRL 7.12.2006 come modificato dall'art. 21 comma 2 CCRL 6.05.2006, nella misura stabilita dalla contrattazione decentrata.

La misura dell'indennità deve essere opportunamente graduata in base alla categoria di appartenenza del lavoratore ed alla percentuale di assegnazione ai servizi adibiti all'associazione come indicati nelle deliberazioni di definizione della dotazione organica e viene definita dalla conferenza dei Responsabili di servizio assieme al Segretario Comunale.

L'erogazione delle indennità viene effettuata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio per il Personale.

CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'APPLICAZIONE DEI SISTEMI PREMIALI DI PRODUTTIVITA'

ART. 16

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Garantiti gli istituti di cui agli articoli precedenti, le rimanenti risorse sono destinate alla produttività sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento, annualmente predeterminati volti ad incrementare/mantenere il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. Gli atti programmatici su quali si basa la valutazione per l'ottenimento della produttività sono ad esempio il Piano delle Prestazioni, il Piano Risorse Obiettivi. Tali strumenti di programmazione vengono approvati successivamente all'adozione del bilancio preventivo ogni anno, così come previsto dall'art. 169 del testo unico enti locali (D. Lgs. 267/2000). Tali succitati strumenti di programmazione, al fine di garantire una effettiva attività di responsabilizzazione e valutazione, possono essere adottati anche prima dell'adozione del bilancio e poi successivamente rimodulati secondo le direttive dei competenti organi di governo dell'Ente.
3. Gli strumenti di programmazione di cui al comma 2 definiscono il valore assegnato all'obiettivo, il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione ed indicano il valore aggiunto richiesto dall'art. 22 del CCRL 1.08.2002. In caso di raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati, l'incentivo sarà corrisposto in



- misura proporzionale al risultato raggiunto purchè questo corrisponda ad effettivi incrementi quali-quantitativo e che questi siano di interesse dell'amministrazione.
4. Gli obiettivi che comportano erogazione di compensi accessori denominati "produttività individuale/collettiva" sono solo quelli previsti nel piano delle performance/pro/pdo.
 5. Il personale eventualmente assegnato all'espletamento di attività che in base a specifiche norme ed accordi, costituiscono presupposti per incentivazioni specifiche, non potrà cumulare detti incentivi con quelli di cui agli articoli precedenti. Pertanto, l'attribuzione dei premi sarà attribuita nella misura del:
 - 80% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo fino ad € 500,00;
 - 60% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo tra € 501,00 ed € 1.000,00;
 - 40% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo tra € 1.001,00 ed € 1.500,00;
 - 20% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo tra € 1.501,00 ed € 2.000,00;
 - 0% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo superiore ad € 2.001,00.
 6. Le incentivazioni di specifiche norme sono le seguenti: incentivazioni previste in base al recupero evasione ICI, incentivazione L.R. 14/2002, specifiche responsabilità di cui all'art. 14 del presente CCDIT, specifici incentivi per progetti specifici assegnati dall'amministrazione.
 7. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 17

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE – CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, la rotazione tra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando 5 (cinque) giorni prima della data di effettuazione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Le prestazioni dei dipendenti contingentati faranno 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 e previste nella propria mansione.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi, fatte salve le specifiche disposizioni di legge vigenti:
 - Dal 10 al 20 agosto;
 - Dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 5 giorni prima e 3 giorni dopo delle festività pasquali;
 - 3 giorni prima e 3 giorni dopo la commemorazione dei defunti;
 - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
3. Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione dei servizi
STATO CIVILE	1	Ricevimento denunce di morte
ELETTORALE	Fino a 2	Solo in caso di consultazioni elettorali
POLIZIA LOCALE	1	Per turno di lavoro

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

RELAZIONI SINDACALI ED AGIBILITA'

ART. 18

RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. L'Amministrazione provvederà a predisporre spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle OO.SS. e delle R.S.U. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

POLITICHE GENERALI – ORARIO DI LAVORO PRESTAZIONI STRAORDINARIE BANCA DELLE ORE

ART. 19

LAVORO STRAORDINARIO

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 CCRL 1.08.2002 le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.



2. La Conferenza dei Responsabili dei Servizi si incontra, a settembre di ogni anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività".

ART. 20 BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo e comunque non più di 15 ore a dipendente.
2. Le parti stabiliscono che il dipendente interessato può chiedere il pagamento delle ore confluite nell'anno in banca delle ore con la prima richiesta di autorizzazione; in mancanza le ore possono essere recuperate entro il primo trimestre dell'anno successivo.
3. In caso di necessità la verifica sull'andamento della banca delle ore e sulla quantità delle prestazioni straordinarie sono oggetto di incontro tra le parti.

SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

ART. 21 BUONI PASTO

Date le esigue risorse di bilancio dell'Amministrazione comunale le parti si accordano affinché rimanga in vigore il previgente sistema di erogazione dei buoni pasto.

NORME FINALI

ART. 22 ASSICURAZIONI

1. Le parti concordano che l'Ente, annualmente, dovrà predisporre adeguata informazione alle R.S.U. delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato nei soli casi previsti dalla legge.

ART. 23 INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI



1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali (L.R. 14/2002 art. 11, tributi ed avvocatura) vengono ripartite tra il personale addetto alle specifiche attività in applicazione delle relative norme regolamentari.
2. Vengono fatte salve eventuali ulteriori risorse assegnate al fondo da specifiche norme di legge che disciplinano espressamente la voce di alimentazione e la voce di destinazione.

ART. 24
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione autentica del presente CCDIT, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

ART. 25
NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti CCDIT nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. Nelle more dell'approvazione del presente contratto, nonché dell'approvazione dei singoli accordi annuali, sono autorizzati i pagamenti delle voci finanziate con la parte stabile del fondo risorse decentrate.
3. Fino a formale adozione di un nuovo sistema di valutazione delle performance individuali dei dipendenti si intende prorogato il sistema adottato con deliberazione giunta n. 187 del 17.12.2008.
4. Copia del presente CCDIT verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune di San Giorgio di Nogaro.

Alle ore 15.30, dopo ampia discussione si chiude la seduta odierna.
Letto e sottoscritto come di seguito:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- nella persona del Segretario Comunale - Presidente

Ettore Massari

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- Rappr. terr. FPL UIL nella persona di (ASSENTE)

