

COMUNE DI CORDENONS

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

ANNO 2017

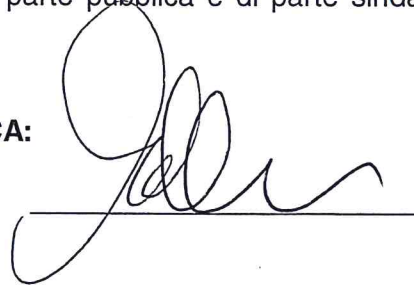


The image contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. Below it is a signature that appears to be 'KO'. To the right of the 'ANNO 2017' text is a small 'A' with a diagonal line through it. Further right is a large, complex signature that includes the word 'Saverio' and 'Mazzoni' written vertically. Below this is another large, stylized signature.

Il giorno 15/12/2017 alle ore 10.30 presso la sala giunta della sede comunale di CORDENONS, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale. Sono presenti i sigg.ri:

1. DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE: dott. Antonio Villacara



• DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

CGIL F.P. Luca Munno



CISL FP Angelo Del Tin



CISAL EE.LL. FVG Antonello Del Ben



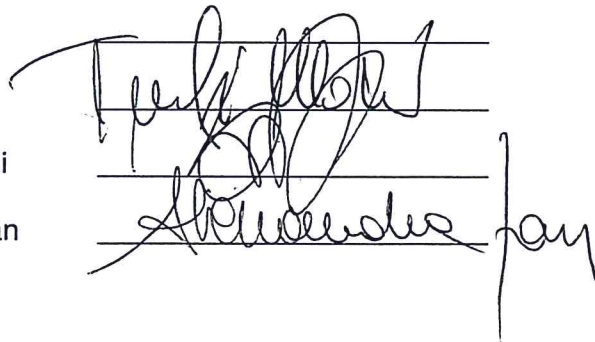
RSU:

Comune di Cordenons: Daniela Stival

Mario Tudelli

Simone Tonelli

Alessandra Zan



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata intesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDIA) riguardante il personale dipendente del Comune di Cordenons.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDIA si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - CCRL del personale non dirigente del comparto unico Regioni FVG vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo, come disciplinate per il Comparto Unico del Pubblico Impiego del Friuli Venezia Giulia dalla legge regionale n. 18/2016 artt. da 38 a 41.
3. Le parti inoltre, danno atto dell'operatività delle disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011), e come disciplinate per il Comparto Unico dall'art. 14 della L.R. n. 22/2010.
4. In particolare le parti danno atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva anche decentrata, le materie attinenti:
 - a. all'organizzazione degli uffici;
 - b. al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali;
 - c. alle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi definiti dagli enti secondo i rispettivi ordinamenti (art. 14 c. 47 L.R. n.22/2010);
5. Sulle materie di cui sopra è fatta salva l'informazione alla RSU e OOSS. (art. 14 c. 48 L.R. n.22/2010).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
2. Esso ha validità annuale e i suoi effetti decorrono dal **01.01.2017**.
3. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione, con cadenza annuale, secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 3, III periodo, del CCRL 07/12/2006.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto regionale.

Art. 3 – Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, a intrattenere corrette relazioni sindacali, improntate ai principi di buona fede e trasparenza nei comportamenti ed orientate alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Le relazioni sindacali si svolgono attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge, dal vigente CCRL e dal presente CCDIA.
2. Gli istituti delle relazioni sindacali e le relative modalità applicative sono disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello. Per quanto riguarda le materie oggetto degli stessi, si rinvia al contratto collettivo regionale di lavoro così come modificato dalla normativa di legge nazionale e regionale intervenuta (D.Lgs. 150/2009, DL. 95/12, LR 22/2010 ecc).
3. Le relazioni sindacali si esplicano attraverso:
 - l'informazione.
 - la concertazione,
 - la contrattazione,
 - la consultazione
 - l'esame
 - la commissione paritetica
 - le procedure di conciliazione
 - l'interpretazione autentica.
4. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: sono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa esclusivamente sulle materie alla stessa demandate;
 - b) convocazione delle delegazioni: il Presidente della delegazione di parte pubblica garantisce la convocazione delle delegazioni entro 30 giorni dalla richiesta da parte delle rappresentanze sindacali. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preferibilmente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti. La convocazione deve avvenire almeno 5 gg. lavorativi prima della data fissata per l'incontro, salvo motivi di urgenza.
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - d) verbali: di ogni seduta è steso un verbale che riporta esclusivamente le eventuali decisioni assunte, l'elenco degli argomenti eventualmente rinviati, e le dichiarazioni a verbale che devono essere presentate in forma scritta. Di tale verbale è data lettura di norma alla fine della riunione stessa.
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data della seduta successiva;
 - f) raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipula la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto dalla legge e dal CCRL, il CCDIA è sottoscritto dai rappresentanti delle parti.
 - g) esecuzione degli accordi: il testo degli accordi intervenuti, una volta divenuti esecutivi, è trasmesso ai dirigenti degli uffici competenti per l'attuazione, secondo modalità e

tempi che garantiscono l'attuazione dei contenuti oggetto dell'accordo, compatibilmente con le esigenze di operatività degli uffici.

- h) informazione: gli accordi sottoscritti sono comunicati a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCRL del Comparto, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.
- i) neo assunti: gli accordi in vigore sono distribuiti ai nuovi assunti.
- j) Attività sindacale: gli incontri dei rappresentanti sindacali con i dipendenti, sono garantiti esclusivamente nel rispetto degli strumenti previsti dall'accordo regionale sulle prerogative sindacali del 13/2/2006.

Art. 4 – Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 12 CCRL 07/12/2006, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7 del CCRL 01/08/2002, può attivare la concertazione.
2. I soggetti sindacali titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono, ai sensi dell'art. 12 CCRL 07/12/2006, la RSU e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL.
3. La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri fra le parti, estesi alle RSU e tutte le sigle sindacali, iniziano di norma entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta.
5. Dell'esito degli incontri è redatto apposito verbale dal quale devono risultare le posizioni conclusive espresse dalle parti.

Art. 5 – Consultazione

1. La consultazione si svolge per le materie per le quali la legge o il contratto collettivo di primo livello lo prevedono. In tali casi l'Amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali.
2. Qualora, entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcun riscontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

Art. 6 – Esame

1. In caso di attivazione di procedura relativa agli esuberi o di avvio di processi di mobilità l'Amministrazione procede secondo quanto descritto dalla specifica normativa del D.Lgs. 165/2001. In particolare l'Amministrazione è tenuta a dare informazione e ad avviare un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità, da espletarsi con le modalità indicate al comma 1 dell'art. 6 del DLgs. 165/2001.
2. In caso di trasferimento o conferimento di attività con conseguente trasferimento di personale l'Amministrazione procede secondo quanto descritto dalla specifica normativa del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare l'Amministrazione è tenuta a darne informazione e ad avviare un esame sui criteri per il trasferimento, da espletarsi con le modalità indicate nel DLgs. 165/2001.

Art. 7 – Informazione

1. Nelle more della disciplina contrattuale di comparto, è comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi (art. 2 comma 19 del D.L. 95/2012 convertito in L. 135/2012).

2. Nell'ipotesi d'informazione preventiva l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alla RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL e al delegato per la sicurezza per le materie di competenza, la relativa documentazione.
3. L'Amministrazione informa comunque, periodicamente e tempestivamente, la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCRL e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.
4. L'informazione verrà garantita mediante la trasmissione alle R.S.U. e alle OOSS dei seguenti atti:
 - a) atti con valenza generale nelle materie di cui al presente articolo adottate dagli organi deliberanti;
 - b) atti e provvedimenti di valenza generale riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi contestualmente all'invio ai destinatari;
 - c) provvedimenti o comunicazioni degli organi tutori o superiori su tutte le materie afferenti il personale e riguardanti atti deliberativi e non.
5. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti con oneri a carico dell'Ente.
6. 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.
7. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
 - a. iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - b. iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

Art. 8 – Contrattazione

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione di Parte Pubblica, nominata dall'Organo di governo, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate dalla legge e dai contratti collettivi regionali.
3. La contrattazione decentrata si svolge con le modalità e nei tempi ivi previsti dal contratto regionale di lavoro e dalla legge.

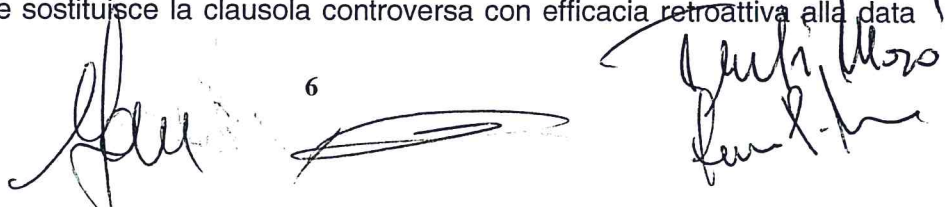
Art. 9 – Osservatorio di verifica

1. In applicazione del comma 6 dell'art. 6 del CCRL 07/12/2006 e con accordo fra le parti, possono essere costituite commissioni paritetiche con compiti non negoziali.

Art. 10 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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 20 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data

6



di vigenza dello stesso. L'accordo d'interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 11 - Fondo per il lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo, vengono utilizzate le risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'Art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995, come "consolidate" dal comma 1 dell'art. 73 del CCRL 2006.
2. In caso di specifiche necessità, debitamente documentate, previa apposita fase negoziale aziendale, può essere destinata una quota non superiore all'1% delle risorse di cui all' Art. 20 del CCRL 01/08/2002, per incrementare il fondo di cui all'Art. 17 - comma 10 del CCRL 01/08/2002. Tale incremento non può comunque consolidarsi sul fondo. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'Art. 20 del CCRL 01/08/2002.

Art. 12 - Utilizzo

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non diversamente gestibili attraverso forme flessibili dell'orario di lavoro, e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è autorizzata dal dirigente o figura equivalente, ovvero dal soggetto che in base all'ordinamento dell'Ente ne ha la titolarità, tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Sono fatte salve le situazioni dovute alla materiale impossibilità di reperimento in termini tempestivi del soggetto titolato a dare la preventiva autorizzazione o casi analoghi.
3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a recupero dello stesso, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

TITOLO II POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

CAPO I – ORARIO DI SERVIZIO

Art. 13 - Orario di servizio

1. L'orario di servizio è articolato sulla base delle necessità dei servizi osservando i seguenti criteri:
 - a) servizi di tipo diverso possono avere orari diversi (nidi d'infanzia, ecc.);
 - b) per particolari servizi (servizi legati alle stagioni, operai, ecc.) si possono prevedere orari differenziati nel corso dell'anno, anche con orario plurisettimanale con recupero all'interno dell'anno.
2. E' garantito al personale turnista e a quello che opera con un'articolazione plurisettimanale, il diritto ad un preavviso pari ad almeno sette giorni per quanto riguarda la pianificazione dei turni, che deve riguardare periodi settimanali o plurisettimanali (sentenza 12962 del 21 maggio 2008, Cassazione Lavoro). Sono fatte salve oggettive, imprevedibili situazioni sopravvenute o di urgenza, che non consentono il rispetto dei termini di cui sopra.

Art. 14 - Politiche generali

1. Il personale incaricato di funzioni dirigenziali valuta la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, all'utilizzo di forme flessibili di orario, per periodi limitati, definiti ed eventualmente prorogabili, compatibilmente con le esigenze di servizio.

2. Sarà data la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
3. Le forme flessibili di orario possono essere revocate, possibilmente con congruo preavviso, in caso di cessazione delle esigenze che hanno fatto da presupposto per l'autorizzazione o in caso di necessità di servizio adeguatamente motivate. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale.

Art. 15 - Orario flessibile

1. Per tutti i servizi che non prevedono orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario è compatibile con le esigenze di servizio, la Posizione Organizzativa di riferimento può consentire al personale, secondo i principi definiti da atti di indirizzo dell'Amministrazione, una flessibilità d'orario - intesa come anticipo o posticipo dell'orario di entrata e/o di uscita - allo scopo di favorire il corretto temperamento fra le esigenze personali e quelle organizzative e/o di servizio - ferme restando le esigenze di apertura al pubblico e le necessità di correlazioni con gli altri uffici.

CAPO II – SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Art. 16 - Obiettivi e finalità

1. La formazione del personale dipendente deve tenere conto della formazione obbligatoria prevista da specifiche disposizioni di legge nonché da quella considerata necessaria per ogni specifica figura professionale.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 17 Costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 CCRL 01/08/2002 e s.m.i.)

9. L'Amministrazione determina annualmente il fondo in forma analitica, come previsto dai contratti regionali di lavoro e lo trasmette per informazione alla RSU ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.
10. Nella costituzione del fondo trovano in ogni caso applicazione le normative riguardanti il contenimento della spesa del personale.
11. Il fondo è altresì incrementato a seguito di specifiche norme di legge, con particolare riferimento ai risparmi, in analogia alla disciplina inerenti ai piani di razionalizzazione previsti per il personale degli enti locali.

Art. 18 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 20, comma 2, del CCRL 01.08.2002 (confermate nell'ambito del CCRL 26.11.2004) possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti solo in presenza di effettive disponibilità di bilancio. Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, andranno a incrementare le risorse destinate alla produttività generale dell'anno successivo, dandone comunicazione alle R.S.U. dell'Ente.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 20, comma 5, del CCRL 01.08.2002 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione

finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione

Art. 19 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, **nell'anno di riferimento** (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai CCRL ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 20, comma 1, lettere d) e k) del CCRL 01.08.2002 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 20 Ripartizione fondo per risorse decentrate

1. La contrattazione integrativa stabilisce annualmente i criteri, la ripartizione e la destinazione delle risorse del fondo per le finalità di cui agli artt. 21 del CCRL 01.08.2002 e 24 del CCRL 26.11.2004, tenendo conto e garantendo comunque:

- Il rispetto della differenziazione tra risorse stabili e risorse variabili così come definite dall'art. 24 del CCRL 26/11/2004;
- La corresponsione degli importi obbligatori previsti dal CCRL, in particolare la quota del salario aggiuntivo (ex indennità di comparto) e di rischio nonché i maggiori trattamenti spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;

Il pagamento del salario accessorio (Indennità varie, lavoro straordinario, maggiorazioni, ecc), deve essere erogato con cadenza bimestrale, ad esclusione della Produttività Collettiva, dell'Indennità di Specifiche responsabilità, di eventuali Progetti di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali, di future Progressioni Orizzontali che, una volta sottoscritto l'accordo di cui all'art. 2, c. 3 del presente CCDIA, sono erogati solo dopo l'approvazione della relazione della Performance dell'anno di riferimento così come validata dall'OIV.

Art. 21 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. L'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività" avviene nel limite delle risorse residue dopo l'applicazione di tutti gli istituti di cui al precedente art.20.

2. Definite le risorse complessive da destinare alla produttività le stesse sono assegnate alle singole aree dell'Ente, e gestite dai rispettivi Responsabili titolari di P.O. che sono esclusi dai criteri di calcolo.

3. Le risorse da assegnare a ogni Responsabile di Area sono così determinate:

- a. Il budget è determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG/Piano delle performance al Responsabile titolare di P.O. alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore è corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	1,0
B, PLS	1,23
C, PLA	1,35
D, PLB, PLC	1,50



- b. La quota di fondo determina la quota di budget iniziale dell'area medesima. A fine anno in caso di variazioni in diminuzione o in aumento del personale la quota di fondo andrà rideterminata in proporzione ai periodi temporali di permanenza nell'area.

- c. Per il personale a part-time l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

4. Il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso.

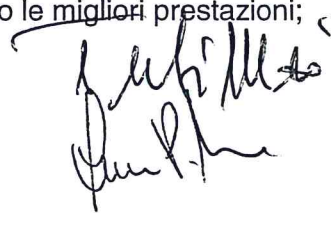
5. Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata nella fase di accertamento finale mediante la misurazione delle performance, andranno a incrementare le risorse destinate alla produttività generale dell'anno successivo, dandone comunicazione alle R.SU. dell'ente.

6. Sino a eventuale e futura previsione della contrattazione collettiva di primo livello non trova applicazione il sistema di valutazione in "fasce di merito" previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, a una parte limitata del personale".

7. 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, 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 a 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 e 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.
8. 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 (in dodicesimi) e l'eventuale rapporto a tempo parziale. In ragione annua non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - ferie;
 - festività soppresse anche frazionate;
 - espletamento di funzioni di componente di seggio elettorale;
 - distacchi e permessi sindacali;
 - permesso per matrimonio;
 - maternità anticipata;
 - permessi per nascita di figli e lutto;
 - permessi della Legge 104/1992;
 - permessi per donazione di sangue;
 - assenze dovute a congedo di maternità e paternità;
 - infortunio sul lavoro fino a 30 giorni;
 - terapie salvavita;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie.
9. I lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.

Art. 22 – Criteri per la ripartizione della quota individuale

1. Ciascun Responsabile titolare di P.O. determina, entro 30 giorni dalla consegna del PEG/Piano delle performance, o dalla comunicazione di assegnazione del budget se non contestuale, la quota di produttività teorica assegnabile a ciascun dipendente incardinato nella propria area, con le modalità di calcolo indicate al precedente articolo.
2. I Responsabili danno comunicazione ai dipendenti del budget teorico conseguibile, degli obiettivi di performance assegnati con il PEG/Piano delle performance e dei criteri con i quali saranno misurati il raggiungimento degli obiettivi ed i comportamenti organizzativi attesi.
3. Alla conclusione dell'anno, ciascun Responsabile titolare di P.O., acquisito il valore del grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvede alla compilazione delle schede di valutazione individuale.
4. Il budget inizialmente assegnato alla struttura eventualmente ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale. Tale valore è corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	1,0
B, PLS	1,23
C, PLA	1,35
D, PLB, PLC	1,50

5. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi. In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti alla stessa Area/gruppo.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 23 – Criteri generali

1. Alle selezioni per concorrere alla progressione economica orizzontale partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato e viene considerato solamente il servizio prestato nel Comparto, intendendosi come tale sia il Comparto Unico Regionale sia il Comparto degli Enti Locali nazionale. Per partecipare è necessario avere maturato, alla data di decorrenza della stessa, almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita nell'ente che effettua la selezione, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
2. Per il personale in comando, o distacco o che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione è effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa utilizzando gli stessi criteri.
3. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo il disposto dell'art. 33 del CCRL 26/11/2004.
4. Il requisito per accedere alla selezione è aver ottenuto nella scheda di valutazione individuale un punteggio non inferiore a 85.
5. Fra i dipendenti che accedono alle selezioni è stilata una graduatoria, con attribuzione del punteggio acquisito in applicazione del sistema di valutazione della performance.
6. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza biennale, nel limite delle risorse destinate a tale titolo.
7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione nell'ordine, i seguenti criteri di valutazione:
 - a. Punteggio ottenuto nelle schede di valutazione;
 - b. maggiore anzianità di servizio complessiva nel Comparto Unico Regionale e/o in quello Nazionale Regioni e AA.LL.;
 - c. età anagrafica più alta.
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 24 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 agli 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), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 25 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 21, comma 2, lettera c) del C.C.R.L. del 01/08/2002 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 54 del predetto CCRL. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile in base alle presenze effettive in servizio.

Art. 26 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dai contratti vigenti (art. 62 CCRL 01/08/2002 e art. 36 CCRL 26.11.2004) in € 30,00. Tale indennità viene convenzionalmente calcolata ad ora, dividendo l'importo mensile per 156 e risulta pertanto pari a € 0,20 orari.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - Operai
3. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile in base alle presenze effettive in servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 27 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di lavoro compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, se richiesto, ed al rimborso chilometrico se dovuto, un'indennità di disagio di valore pari a € 29,50.- per chiamata, il cui tetto annuo non deve superare l'importo di € 354,00.

Detta indennità è destinata al personale del Servizio tecnico, Vigilanza, Demografici e finalizzata a fronteggiare esclusivamente le seguenti fattispecie, legate a situazioni di pubblica emergenza:

- eventi meteorologici di particolare gravità
- situazioni di pubblico pericolo
- frane stradali
- caduta di alberi e/o pali
- black-out
- allarmi
- semafori (interruzione alimentazione)
- incidenti stradali

- T.S.O.
- procedure eccezionali atti demografici previsti dalla normativa.

2 L'indennità compete a condizione che il dipendente sia richiamato in servizio al di fuori del proprio orario di lavoro ordinariamente previsto.

3. Le modalità di chiamata e i soggetti abilitati a contattare il personale con criteri di rotazione, sono definiti dal competente Responsabile, con specifico provvedimento.

4. Le parti, in via preventiva e con cadenza annuale, contrattano il budget complessivo annuo da destinare al finanziamento dell'indennità di disagio.

5. La liquidazione del compenso sarà effettuata previa attestazione dell'avvenuta prestazione da parte del Responsabile dell'area interessata.

Art. 28 – Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 01.08.2002)

1. All'economo comunale si riconosce un'indennità giornaliera di € 1,54 per il periodo in cui è effettivamente adibito al servizio.

2. Al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera in base a valori medi annui riferiti al singolo servizio come segue:

€ 0,80 per entità di valori maneggiati fino a € 10.000,00

€ 1,20 per entità di valori maneggiati da € 10.001,00 e fino a € 50.000,00

€ 1,54 per entità di valori maneggiati superiori a € 50.000,00.

3. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita al personale nominato sostituto dell'agente contabile, per le sole giornate di sostituzione.

4. Gli importi effettivamente spettanti sono determinati e liquidati con determinazione del Responsabile del servizio finanziario.

Art. 29 –Compenso per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. e - CCRL 01.08.2002)

1 L'indennità prevista dall'art. 30 comma 2 del CCRL 22.01.2004 – che aggiunge la lettera i) all'art. 21 comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo € 300,00.- annui lordi):

- può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;

- può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 21, comma 2 - lettera e) del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'erogazione delle suddette indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente e in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Art. 30 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2 lett. e - CCRL 01.08.2002 come modificato dall'art. 30, comma 1 del CCRL 26.11.2004)

1. In applicazione dell'art. 21, comma 2, lett. e), del CCRL del 01/08/2002, come modificato dall'art.30 del CCRL 26.11.2004, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del

personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili titolari di P.O. 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.

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che comportino l'attribuzione di responsabilità ulteriori rispetto a quelle previste dalla declaratoria, purché si tratti di procedimenti specifici e particolarmente complessi, che comportino compiti e responsabilità ulteriori rispetto a quelli di norma ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili a quelli superiori perché prive del criterio di prevalenza previsto dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

Al personale di categoria C e D, la valutazione viene fatta con riferimento alle seguenti tipologie esemplificative di responsabilità:

- a. Responsabilità di coordinamento, non occasionale, di più addetti anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.
- b. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, con un elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate.
- c. Responsabilità di procedimento e d'istruttoria in procedimenti particolarmente complessi (es. procedimenti fasici)
- d. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili.
- e. Responsabilità di attività implicanti autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- f. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).
- g. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali e attività di studio e ricerca (finalizzati all'espletamento dell'attività istituzionale) in generale.
- h. Responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 1.000,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di n. 2 fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
2. Presenza, nella posizione funzionale, di n. 3 fattispecie di responsabilità: € 1.300,00
3. Presenza, nella posizione funzionale, di n. 4 o più fattispecie di responsabilità: € 1.500,00

Nel caso in cui per assenza o impedimento, non sia possibile per i Responsabili di P.O. sostituirsi tra di loro causa la peculiarità della professionalità richiesta, per l'incarico ad altro dipendente di Cat. D della stessa Area per la sostituzione del Responsabile di P.O., è stabilito un compenso annuo lordo pari a € 1.000,00, valore minimo previsto dal CCRL 26.11.2004.

L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta anche a personale di categoria B con funzioni di responsabile e coordinamento di gruppi tecnici e di manutenzione.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità al personale di categoria B con funzioni di responsabile e coordinamento di gruppi tecnici e di manutenzione la posizione di lavoro deve presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di responsabilità di seguito indicate, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a. Coordinamento delle attività dei vari addetti rispetto alle diverse mansioni e al dettato dalla programmazione dell'ufficio manutenzioni;
- b. Conoscenza del territorio e delle caratteristiche delle infrastrutture comunali;
- c. Capacità di interfacciarsi con i responsabili dei servizi;
- d. Conoscenza delle risorse necessarie per svolgere le attività previste e programmate, con capacità di affrontare situazioni di emergenza e individuare soluzioni immediate nell'esecuzione dei lavori.
- e. Capacità di programmare l'approvvigionamento dei materiali occorrenti per l'esecuzione dei lavori.

L'indennità per specifiche responsabilità, di cui al capoverso precedente, è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 1.000,00 annui lordi e del valore massimo di €1.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

a) Presenza, nella posizione funzionale, di n. 2 fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
b) Presenza, nella posizione funzionale, di n. 3 fattispecie di responsabilità: € 1.250,00
c) Presenza, nella posizione funzionale, di n.5 fattispecie di responsabilità: € 1.500,00

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente e in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

La misura annua del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento dei singoli Responsabili di P.O., nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCRL, dell'organizzazione strutturale dell'ente, dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, assumendo, come valore complessivo dell'indennità riconosciuta, la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate.

Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 30 comma 2 lett. i) del C.C.R.L. del 26.11.2004.

2. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare. Sono rinnovabili e aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato.

Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo, previa attestazione del Responsabile della posizione organizzativa, con apposita relazione che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.

3. Con cadenza annuale, in via preventiva, le parti, attraverso l'accordo annuale sull'utilizzo per le risorse decentrate, contrattano il budget complessivamente destinato al finanziamento del presente istituto per l'anno solare di riferimento. L'effettiva compensazione economica dei compiti – formalmente conferiti - che comportano specifiche responsabilità è subordinata al perfezionamento dell'accordo di cui al presente comma.

Eventuali resti saranno utilizzati per il finanziamento dei compensi di produttività.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelle previste dall'art. 11 della L.R. n.14/2002 (incentivi per la progettazione e la realizzazione di lavori pubblici e per lo svolgimento di attività estimative).

In caso di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 31 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento alle risorse previste dall'art. 20, comma 1, lett. d) e k) del CCRL 01.08.2002, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 21, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.
2. Gli incentivi ex L.R. n.14/2002 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito regolamento dell'ente, sottoposto, limitatamente a quanto previsto all'art. 11 della predetta Legge, al livello relazionale della contrattazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 32 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili - (art. 4 lett. e) CCRL 01/08/2002).

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di utilizzo degli strumenti e delle attrezzature, le Amministrazioni danno piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale, sono svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.
3. Il Protocollo Sanitario, predisposto dal Medico Competente, è tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano ed è comunicato ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 33 - Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi - (art. 4, lett. f) CCRL 01/08/2002)

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che sono introdotte nell'Ente, al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.
2. La qualità del lavoro deve perseguire livelli ottimali, e in tale senso devono essere forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.
3. Di conseguenza devono essere coerentemente adeguati l'assetto organizzativo, il piano della formazione di cui al presente CCDIA e i profili professionali.

Art. 34 - Pari opportunità (art. 4 lett. g) CCRL 01/08/2002)

1. La gestione del personale e le misure organizzative, tengono conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Art. 35 - Incentivazione al miglioramento dei servizi e piani di razionalizzazione dei servizi con risorse aggiuntive

1. Per dare corretta applicazione all'art. 20, comma 1 lett. K e comma 5, del CCRL 01.08.2002, si individua il seguente percorso:

- a) Elaborazione da parte dei Responsabili titolari di P.O. di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, anche con durata pluriennale, con l'individuazione degli obiettivi e dei relativi elementi di verifica da parte degli stessi, da sottoporre all'approvazione della Giunta secondo quanto previsto dalla successiva lett. b);
- b) individuazione, in sede di approvazione del bilancio e del PEG/PIANO PERFORMANCE, delle risorse destinate al finanziamento degli incentivi del personale legate all'incremento di servizi, con una diretta correlazione tra il progetto elaborato, le risorse messe a disposizione ed il personale coinvolto, dal quale si evinca il miglioramento in termini di efficienza o risparmi conseguibili dall'ente.
- c) accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati; eventuali "economie" non saranno ripartibili;
- d) erogazione degli incentivi, con i criteri definiti dal contratto decentrato.



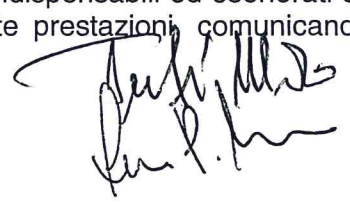
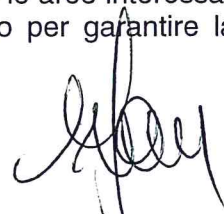
2. Le condizioni per l'attuazione della disciplina sono le seguenti:

- a) i progetti devono necessariamente comportare un incremento della quantità e/o della qualità dei servizi prestati dall'ente ad alta visibilità interna ed esterna, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna documentabile e verificabile.
 - b) ai miglioramenti determinati dai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali - quantitativi.
 - c) Il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo e il confronto con indicatori standard desumibili da:
 - risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente
 - bisogni e domande a cui occorre dare risposta
 - margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali (organizzative, tecniche e finanziarie) in cui l'ente opera.
 - d) I progetti devono essere conseguiti attraverso un apprezzabile ruolo attivo e determinante del personale interno.
 - e) le risorse destinate ai progetti sono analiticamente quantificate e illustrate nella relazione finanziaria.
 - f) le risorse, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate dopo aver accertato i risultati.
 - g) le risorse dovranno essere necessariamente previste nel bilancio annuale e nel PEG.
3. I progetti dovranno essere redatti, ai fini di una corretta leggibilità e verificabilità, secondo le indicazioni di legge ed essere improntati alla dimostrazione degli effettivi risultati in termini di minor spesa, a parità di prestazione, o miglior servizio a parità di spesa.
4. I Responsabili proponenti i progetti sono tenuti alla presentazione all'OIV e al Segretario Generale della relazione finale conclusiva del progetto, dalla quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati.
5. I Responsabili, sulla base della valutazione effettuata dall'OIV e dal Segretario Generale, provvedono all'attribuzione del premio a tutti i dipendenti inseriti nel progetto, in relazione alla partecipazione attiva al progetto ed all'apporto individuale.
6. I progetti finanziati con le risorse di cui all'art.208 del C.d.S di cui al D.Lgs 285/1992, e successive modifiche, soggiacciono alla stessa disciplina di redazione e verifica previsti dai commi 1 e 2 del presente articolo.



Art. 37 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990

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 ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, 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 -



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 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 lavorative. 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.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- il giorno dei pagamenti degli stipendi;
- 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 indisciplinabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	N. Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
Stato Civile	1	Ricevimento denunce di nascita e di morte
Elettorale	1	Limitatamente alle attività indispensabili, nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali.
Personale	1	Nel periodo intercorrente tra il 10 ed il 20 del mese per erogare gli stipendi
Polizia Locale	1	Per turno per l'ufficio Attività richiesta dall'autorità Giudiziaria ed interventi in caso di Trattamenti Sanitari Obbligatori

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano su quanto segue:

- Art. 27 indennità di disagio il punto 4 è da considerare un refuso in quanto il budget è già previsto al comma 1;
- Art. 30 indennità per particolari responsabilità – il budget per l'anno 2017, riferito al comma 3, è pari a € 2.000,00.

Le parti concordano altresì, che il presente accordo ha valenza sugli utilizzi del fondo 2017.

CISL FP FVG

LIGAL RE U.FUG

