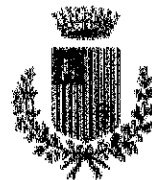




**UNIONE DEI COMUNI
CENTRO ECONOMICO DELLA BASSA FRIULANA
Provincia di Udine**



Piazza del Municipio, 1 - 33058 SAN GIORGIO DI NOGARO
Codice Fiscale 90017070302

COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO

COMUNE DI TORVISCOSA

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2013-2015**

E

ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

Premesso:

- che in data 26/03/2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDIT, del personale dei Comuni di San Giorgio di Nogaro e Torviscosa facenti parte dell'Unione, per il triennio 2013-2015 e per la destinazione delle risorse anno 2013;
- che l'Organo di revisione dell'Unione dei Comuni, con nota del 10/04/2014, ha rilasciato la prescritta attestazione di coerenza degli oneri previsti dalla preintesa contrattuale con i vincoli posti dalle disposizioni di legge, dal contratto regionale e dal bilancio dei Comuni facenti parte dell'Unione;
- che il Direttivo dell'Unione dei Comuni "Centro Economico della Bassa Friulana" con deliberazione n. 4 del 02/05/2014 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi Territoriali;

In data **14 maggio 2014** alle ore 11,00, nella sede municipale del Comune di Torviscosa ha avuto luogo l'incontro tra :

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- nella persona del Segretario comunale - Presidente Maria Rosa GIRARDELLO
- Resp. Ufficio Comune per la gestione del Personale - Assistente Lara Ietri

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- Rappr. Terr. FPS CISL nella persona di Anna PIGNATTA
- Rappr. terr. FPL UIL nella persona di Fausto NICCOLINI
- Rappr. Terr. CISAL nella persona di Beppino FABRIS
- Rappr. Terr. FP CGIL nella persona di Roberto BOEZIO
- Rappr. Terr. UGL nella persona di
- Rappr. Terr. C.S.A. nella persona di
- R.S.U. Torviscosa: nelle persone di: Gianni CHIARPARIN

Federica MAULE

Silvia STELLA

- R.S.U. San Giorgio di N. nelle persone di : Arnaldo CRISTIN

Adriano MEZZI

Gianni GRANZIERA

Marco ZANINELLO

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato CCDIT parte normativa triennio 2013-2015 e l'Accordo di destinazione delle risorse decentrate anno 2013 del personale dei Comuni di San Giorgio di Nogaro, Torviscosa e Unione dei Comuni CEBF.

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE
UNIONE C.E.B.F.**

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

**ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale (di seguito denominato CCDIT), si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni facenti parte dell' UNIONE CEBF.
2. A naturale scadenza dell'UNIONE, o in caso di scioglimento anticipato di essa, il presente contratto rimane efficace in ciascuno dei due Enti fino a sottoscrizione di nuovo contratto

**ART. 2
DECORRENZA E DURATA**

1. Il presente contratto ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dal 1.1.2013.
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 negoziazione - 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 determinano il decadimento, anche di 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 o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.

**ART.3
PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDIT**

1. Ogni singolo ente invierà annualmente entro il 28 febbraio alle RSU, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e all'ufficio unico del personale la determinazione/ deliberazione di costituzione e la proposta di ripartizione del fondo stesso, 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 territoriale.
3. Entro il termine di approvazione del bilancio di previsione dell'ente di appartenenza, ciascun Comune e/o l'Unione potranno comunicare l'avvenuta integrazione discrezionale con risorse proprie del fondo.
4. 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 a contrattazione decentrata integrativa sono così individuate:

11

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical handwritten signature: Gordini]
[Vertical handwritten signature: Merzullo]
[Vertical handwritten signature: ...]

1. criteri di ripartizione e destinazione 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, straordinari, banca delle ore;
6. disposizioni particolari.

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.

Ciascuna amministrazione, 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 il Direttivo approva la costituzione del fondo. La stessa viene quindi tempestivamente comunicata, a cura del Segretario dell'Unione, 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 6/5/2008, dovranno essere costituiti appositi fondi per il personale assegnato all'Unione. Viene riconosciuta al Direttivo la facoltà di destinare in maniera difforme al criterio proporzionale risorse ai fondi delle forme associative, come previsto dall'art. 22 comma 3 del contratto del CCRL 6/5/2008.

ART. 6 RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PRODUTTIVITÀ

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

- a) il rispetto della differenziazione delle risorse fisse e risorse variabili;
 - b) la corresponsione di voci stipendiali obbligatorie previste dal CCRL in particolare 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 01/08/2002 (ex I-IV livello);
 - c) al sistema delle indennità volte a compensare particolari condizioni di lavoro;
 - d) la corresponsione dei compensi finanziati da specifiche disposizioni di legge o contratto (es. recupero evasione ICI);
- in via residuale e compatibilmente con la disponibilità del fondo:
- e) l'attribuzione di progressioni orizzontali di carriere 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.

Handwritten notes on the right margin:
fare
G. di
C. di
M. di
L. di

Il segretario, con la collaborazione del responsabile del servizio unificato della gestione personale, individua prioritariamente la quota di risorse stabili del fondo necessaria alla corresponsione delle voci stipendiali obbligatorie previste dal CCRL. L'eventuale quota di risorse stabili non necessaria all'utilizzo di cui sopra, sommata alla quota variabile del fondo viene prioritariamente destinata all'attribuzione delle indennità previste dalla contrattazione decentrata secondo le modalità stabilite dalla contrattazione annuale.

Le risorse ancora disponibili vengono destinate agli incentivi delle produttività e al miglioramento dei servizi e/o alle progressioni economiche, 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 o 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 contratto collettivo regionale di lavoro, 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 disciplinata della contrattazione regionale.

CRITERI, FATTISPECIE E PROCEDIMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ COLLEGATE A PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

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 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 DI INDENNITÀ'

1. Le indennità sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili), dando priorità all'indennità di turno (art. 54 CCRL 2002) ed a quelle previste dalle lettere B) - C) - D) - E) del presente articolo.
2. Le indennità di cui ai punti successivi articoli 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.
3. Le parti stabiliscono il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle indennità e conseguente destinazione dei fondi:
 - A) Indennità di rischio (art. 62 ccll 01.08.2002)
 - B) Indennità di turno al personale avente diritto
 - C) Maneggio valori (art. 61 ccll 01.08.2002):

- D) Specifica indennità (art. 48 07.12.2006)
- E) Disagio (art. 21, lettera d ccr1 01.08.2002)
- F) Indennità di responsabilità (art. 30, comma 2, e comma 2 lett.e) ccr1 26.11.2004)
- G) Indennità di reperibilità (art. 55 ccr1 01.08.2002)

ART. 9 RISCHIO(A)

A tutti i dipendenti con rapporto di 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 C.C.R.L. 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 derivanti da rapporti frequenti con persone definite potenzialmente pericolose dall'assistente sociale;

esposizione a rischio derivante dallo svolgimento di attività che comporti un consistente quantitativo di ore alla guida di automezzi;

Ai dipendenti che svolgono le prestazione di cui al presente comma compete l'indennità mensile stabilita dal CCRL in vigore, decurtata di 1/30esimo per ogni giornata di assenza.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale al servizio prestato.

Al personale con rapporto di lavoro a part-time 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 della polizia municipale.

ART. 10 INDENNITÀ DI TURNO (B)

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

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

Sono turnificati i servizi che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera o settimanali. Ai 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 distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, quando 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 01/08/2002 si ritiene di poter considerare "equilibrata ed avvicinata" la distribuzione dei turni nell'arco del mese, tanto da legittimare la corresponsione dell'indennità di turno, quando, nella programmazione mensili, vi sia uno scostamento non superiore alle 4 unità fra il numero di 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 dal 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 personale il numero di ore da liquidare. L'ufficio personale provvede normalmente ad inserire la liquidazione dell'indennità di turno nella prima liquidazione stipendiale successiva alla comunicazione delle ore da liquidare.

ART. 11 MANEGGIO VALORI(C)

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 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 al servizio di cui al comma 1.

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 (formazione, missioni).

L'indennità viene conteggiata e liquidata dall'ufficio comune del personale, previa attestazione delle condizioni di spettanza del Responsabile di 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 lavoro.

C) Maneggio valori (art. 61 ccll 01.08.2002):

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 specificata:

- economo comunale € 1,00
- altri agenti contabili € 0,70

L'indennità, corrisposta annualmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

ART.11 INDENNITÀ PER PERSONALE ASSEGNATO ALLE FORME ASSOCIATIVE (ART. 48 07.12.2006) (D)

Compatibilmente con le risorse disponibili annualmente nel fondo produttività, al personale che svolge la propria attività per funzioni e servizi in Unione, può essere corrisposta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7/12/2006, come modificato dall'art. 21 comma 2 del CCRL 06/05/2008, nella misura stabilita annualmente dalla contrattazione decentrata.

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

L'erogazione delle indennità viene effettuata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Unico del Personale

ART. 12 INDENNITÀ DI DISAGIO (E)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature starting with 'fer', and several other illegible signatures on the right.

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 lettera d) C.C.R.L. 01/08/2002 ed entro il limite stabilito dal CCRL 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 Unico del personale, a seguito dell'individuazione delle fattispecie in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio e di attestazione del Responsabile di servizio competente, che attesta l'effettiva assegnazione del dipendente ad attività 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 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.13 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (F e G)

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, e comma 2 lettera e) del C.C.R.L. 01/08/2002, come modificato dal CCRL 26/11/2004 art. 30.

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

F) Indennità per specifiche responsabilità art. 30 comma 2 del C.C.R.L. 26/11/2004 (Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, ufficiale elettorale, urp ecc.)

1.a Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe; Ufficiale Elettorale; formalmente nominato compete un importo massimo annuo lordo di € 300. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendente incaricato di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente (€ 100,00 per funzione esercitata) in caso di incarico parziale.

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 DL 112/2008.

1.b L'attribuzione di tale indennità agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali, al personale addetto ai servizi di protezione civile compete solo quando al personale interessato siano stati attribuiti formalmente, nell'ambito della loro attività, particolari compiti di responsabilità.

Le suddette indennità vengono annualmente attribuite con determinazione del Responsabile dell'Ufficio unico del personale, a seguito dell'individuazione in sede di conferenza di cui all'art.7 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 responsabilità

Analogo importo massimo di € 300 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)

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, below the horizontal line. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'fu', a signature that appears to be 'M. S.', another signature, and a final signature that looks like 'A.'. On the right side of the page, there are several vertical handwritten signatures, including one that appears to be 'G. J. - M.' and another that looks like 'M. S. Zucchi'.

- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le indennità di cui alla presente lettera 1.a e 1.b non sono tra loro cumulabili.

Le indennità di cui alla presente lett. 1.a e 1.b non sono erogate se al dipendente viene già riconosciuta l'indennità di cui al punto 2) e quest'ultima remunera ricomprendendole le medesime funzioni.

L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 8. G) Responsabilità di particolare impegno professionale dell'art. 21, comma 2, lettera e) del C.C.R.L. 01/08/2002, come modificato dal CCRL 26/11/2004 art. 30 comma 1.

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 e la determinazione della singola indennità viene effettuato in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio.

La definizione del budget del fondo da destinare a tale istituto spetta alla contrattazione decentrata annuale nel rispetto dei contratti di lavoro vigenti. L'attribuzione dell'indennità è subordinata alla disponibilità di risorse.

L'erogazione 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, laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, dell'assunzione delle responsabilità richiamate in via continuativa o verosimilmente 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 non retribuite.

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 di cui alla presente lettera G) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B / PLS	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00
C/PLA	-Responsabili di certificazioni ambientali Responsabilità di funzioni specialistiche : 1.responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi (capo-operai) 2.responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni (resp.li tenuta inventari) 3.Vice comandante Polizia Locale	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00

Handwritten signatures and notes on the right margin:
 - Top: A large signature, possibly "Gandini".
 - Middle: A signature, possibly "Paci".
 - Bottom: A signature, possibly "Mura".
 - Further down: Another signature, possibly "C...".
 - At the very bottom: A signature, possibly "P...".

	4. Responsabile rete informatica 6. Referente delle pubblicazioni istituzionali nella sezione "Amministrazione trasparente".	
D / PLB / PLC	Responsabili in materia paesaggistica e responsabile di procedimenti e relazioni complesse in materia ambientale Responsabilità di funzioni specialistiche: 1. responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi 2. responsabile di procedimenti e relazioni complesse degli uffici comuni dell'Unione dei Comuni 3. Vice comandante Polizia Locale	Da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00

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.14

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ'- art. 55 CCRL 01.08.2002 (H)

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 CCRL 01.08.2002 e nulla è dovuto nel caso la disponibilità alla reperibilità venga richiesta per un periodo inferiore alle quattro ore giornaliere.

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

ART. 15

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 il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. Gli atti programmatici definiti dalle singole Amministrazioni e dall'Unione - quali ad esempio il Piano delle Prestazioni, il Piano Risorse Obiettivi, possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo e devono essere approvati entro il termine di approvazione del bilancio preventivo di ogni anno.
3. Lo strumento programmatico di cui al comma 2, definisce il valore assegnato all'obiettivo, il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione e indica il valore aggiunto richiesto dall'art. 22 del CCRL 01.08.2002. In caso di raggiungimento parziale l'incentivo sarà

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

corrisposto in misura proporzionale al risultato raggiunto purché 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. Nessun progetto potrà essere approvato con documenti diversi dai sopra citati provvedimenti
5. Il personale eventualmente assegnato all'espletamento di attività che, in base a specifiche norme e accordi, costituiscono presupposti per incentivazioni specifiche, non potrà cumulare detti incentivi con quello di cui ai punti precedenti del presente articolo. Pertanto, l'attribuzione dei premi sarà attribuita nella misura del:
 - 80% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo fino a € 500,00
 - 60% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo compreso tra € 501,00 ed 1.000,00
 - 40% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo compreso tra € 1001,00 ed 1.500,00
 - 20% se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento raggiungono l'importo compreso tra € 1.501,00 ed 2.000,00
 - Nessun incentivo se gli specifici incentivi percepiti nell'anno di riferimento superano l'importo di € 2.000,00.
6. Le incentivazioni di specifiche norme sono le seguenti: incentivazioni previste in base al recupero dell'evasione ICI; incentivazione LR 14/2002.
7. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 16 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, 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 ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

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;
 - 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 diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	RICEVIMENTO DENUNCE DI MORTE
ELETTORALE	FINO A 2	IN CASO DI CONSULTAZIONI ELETTORALI
POLIZIA LOCALE	1	PER TURNO

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 17 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'Unione ed ogni singola Amministrazione provvedono altresì a predisporre ognuna uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO PRESTAZIONI STRAORDINARIE - BANCA DELLE ORE

ART. 18 LAVORO STRAORDINARIO

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 del CCRL 01.08.2002, 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. Le parti si incontrano a livello di ente, 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 consentirne 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". -

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical handwritten notes on the right margin: "S-f-Dir", "Meco Zambelli", "Meco Zambelli"]

**ART. 19
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 20 h a dipendente del Comune di San Giorgio di Nogaro e non più di 15 h a dipendente del Comune di Torviscosa.
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.

NORME FINALI

**ART. 20
ASSICURAZIONI**

1. Le parti concordano che i Comuni, annualmente, dovranno predisporre adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

**ART. 21
INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI**

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali (Legge Regionale 14/2002 art.11, tributi e avvocatura) vengono ripartite fra 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 ne disciplinino espressamente la voce di alimentazione e la voce di destinazione.

**ART. 22
INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione 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. 23
NORMA FINALE**

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

