

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL
COMUNE DI MUZZANA DEL TURGNANO (UD)**

In data 07 marzo 2014, alle ore 8.30, presso il Municipio di Muzzana del Turgnano, in esecuzione della deliberazione di Giunta comunale n. 20 dd. 26.2.2014 di autorizzazione alla sottoscrizione formale e definitiva della pre-intesa dd. 17.12.2013 ed in seguito all'invito prot. n. 1557 dd. 27.2.2014, inoltrato ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCRL 2012 -biennio economico 2008-2009, si è addivenuti alla sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato integrativo tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persona:

Tamara Plozzer (Presidente - Segretario Comunale)



R.S.U.:

Aldo Bertelli



Organizzazioni sindacali territoriali:

Beppino Michele Fabris

CISAL EE.LL. FVG

Anna Pignatta

CISL FP FVG

Roberto Boezio

C.G.I.L. FP-FVG

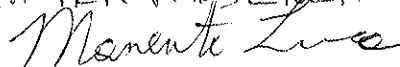
Fausto Niccolini

U.I.L. FPL

Luca Manente

U.G.L. AUTONOMIE

FIRMA PER PRESENZA



CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito denominato CCDI), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Muzzana del Turgnano.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dal 01.01.2013 al 31.12.2015 e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo contratto di primo livello, le eventuali disposizioni del presente CCDIA, incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne 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.
5. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 3 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.
2. Il responsabile del servizio/Titolare di posizione organizzativa 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.
3. 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.
4. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
5. 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.
6. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
7. 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

8. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.
9. I responsabili delle posizioni organizzative interessati individueranno, con il criterio della rotazione, almeno cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi dei dipendenti in servizio tenuti alle prestazioni indispensabili. Il personale individuato ha la possibilità, sotto la propria responsabilità, di procurarsi la sostituzione con personale di pari profilo.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali ogni singola Amministrazione autorizza la locale RSU all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alla stessa la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
3. L'Amministrazione provvede, inoltre, 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.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 5 DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Le risorse destinate alla contrattazione integrativa dal presente contratto nel rispetto dei limiti stabiliti dai CCRL, sono assoggettate al rispetto dei vincoli e limiti dai parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso al rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.
2. Le quantificazione delle risorse "decentrate" da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

3. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle risorse "variabili". Inoltre, con il medesimo provvedimento di costituzione e nel rispetto dei criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate di cui al presente contratto, il medesimo responsabile provvede al riparto annuale delle risorse decentrate, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. La costituzione e l'utilizzo del fondo risorse decentrate vengono comunicate alle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie dell'ultimo CCRL e alle RSU firmatarie del presente contratto, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.
4. Entro trenta giorni dall'approvazione del rendiconto della gestione, l'ente convocherà le OO.SS. e le RSU, previo invio di apposita proposta di utilizzo del Fondo risorse decentrate, al fine di definire l'utilizzo del fondo medesimo, ai sensi del vigente art. 6 CCRL 2006.
5. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.
6. Il fondo per le risorse decentrate viene ripartito secondo i seguenti criteri:
 - A. Progressioni economiche orizzontali: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti, non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9 comma 1 D.L. 78/2010.
 - B. Salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti.
 - C. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): si rinvia al successivo articolo 7 del presente contratto.
 - D. Produttività e miglioramento dei servizi: viene destinata la quota residuale dopo aver finanziato gli istituti precedenti (lettere A/B/C). Detta quota residuale, verrà utilizzata a favore di tutti i dipendenti dell'ente, inclusi coloro che appartengono alle forme associative, in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente.
7. Ai sensi dell'art. 22 del CCRL 06.05.2008, il fondo per le risorse decentrate delle forme associative attivate dall'ente è gestito e gli oneri finanziari sono ripartiti tra gli enti aderenti la forma associativa secondo le modalità stabilite nella convenzione che la istituisce.

ART. 6 INDENNITA' DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Le indennità sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili), dando priorità alle diverse tipologie secondo il seguente ordine:
 - A) rischio (art. 62 CCRL 01.08.2002);
 - B) disagio (art. 21, lettera d) CCRL 01.08.2002)
 - C) maneggio valori (art. 61 CCRL 01.08.2002);
 - D) turno (art. 54 CCRL 2002);
 - E) reperibilità (art.55 CCRL 01.08.2002)
 - F) responsabilità (art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004)
 - G) responsabilità (art. 21, c. 3 CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004)
 - H) incentivo gestione associata (art. 48 del CCRL 07.12.2006).All'interno di ogni singola tipologia, in caso di risorse insufficienti la corresponsione avverrà in misura proporzionale tra tutte le fattispecie previste.
2. Le indennità di cui ai punti successivi possono essere attribuite a tutto il personale dipendente, formalmente incaricato, con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa. Le modalità di individuazione dei destinatari delle medesime sono disciplinate dall'art. 7 del presente CCDI.
3. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
4. Tutte le indennità previste dal presente articolo, si decurtano nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

5. Le parti stabiliscono il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle indennità e conseguente destinazione dei fondi:

A) Indennità di rischio (art. 62 ccrl 01.08.2002):

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- *Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;*
- *Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;*
- *Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;*
- *Conduzione cucina;*
- *Attività di necroforo;*
- *Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;*
- *Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.;*
- *Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc.;*
- *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;*
- *Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.*

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è pari ad € 30,00 mensili lordi, da corrispondersi mensilmente, spetta per i periodi di effettiva esposizione al rischio e non nel caso in cui il lavoratore sia assente.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Locale.

B) Disagio (art. 21, lettera d) CCRL 01.08.2002)

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

Le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative, vengono così individuate:

- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione (es.: orario frazionato con almeno due rientri giornalieri, orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, etc.) - € 30,00 lordi mensili*

L'indennità spetta per i periodi di effettivo svolgimento della prestazione in condizioni disagiate e non nel caso in cui il lavoratore sia assente.

L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio solo nel caso in cui la prestazione e i criteri per la corresponsione dell'indennità siano diversi.

C) Maneggio valori (art. 61 CCRL 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:

- A) personale formalmente nominato agente contabile € 0,51
- B) economo comunale € 1,54

L'indennità viene corrisposta, a conclusione dell'esercizio di riferimento, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla lettera C), sulla base di attestazione resa dal titolare di posizione organizzativa.

D) Indennità di turno al personale avente diritto

L'indennità viene corrisposta ai soggetti assegnati al servizio in turno, previa attestazione del TPO/Responsabile di Servizio che verifica la sussistenza e regolarità della prestazione in turno, resa nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, e li comunica all'ufficio del personale entro i termini previsti per l'elaborazione degli stipendi. All'indennità di cui trattasi si applicano le modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di cui all'art. 7 del presente CCDI.

E) Indennità di reperibilità (art. 55 CCRL 01.08.2002)

In caso di istituzione da parte dell'Ente di aree di pronto intervento si corrisponderà ai dipendenti coinvolti, per i soli periodi di "attesa" o "disponibilità", l'importo pari a 10,33 euro per 12 ore al giorno, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore, nel qual caso l'indennità è corrisposta in proporzione alla sua durata maggiorata del 10%. L'importo dell'indennità viene raddoppiato in caso di reperibilità svolta in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.

F) Indennità di specifiche responsabilità (art. 21, c. 3, lett. i) CCRL 01.08.2002 aggiunta dall'art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004)

1. 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; Responsabile dei Tributi, specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile, compete un importo massimo annuo lordo di € 300. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricato di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

2. L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 7.

G) Indennità di specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002)

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 / C / D/ PLA/PLB	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro	- € 1.000,00 fino a 5 dipendenti/ e/o LPU/LSU/Borse lavoro/ Cantieri di lavoro/forme analoghe di supporto al reddito/ coordinati. - € 1.500,00 da 6 a 8 dipendenti/ e/o LPU/LSU/Borse lavoro/ Cantieri di lavoro/forme analoghe di supporto al reddito/ coordinati. - € 2.000,00 oltre 8 dipendenti/ e/o LPU/LSU/Borse lavoro/ Cantieri di lavoro/forme analoghe di supporto al reddito/ coordinati.
C/PLA	1.responsabile per la gestione del procedimento di acquisizione e l'esecuzione di contratti di fornitura beni e servizi, per valore superiore a 20.000,00 euro (regolamento di attuazione del codice contratti)	Per la tipologia di cui al punto 1 : - € 1.000,00: da 10 a 15 contratti di fornitura beni e servizi; - € 1.500,00: da 16 a 25 contratti di fornitura beni e servizi; - € 2.000,00: oltre 25 contratti di fornitura beni e servizi
D /PLB /	1. responsabile per la gestione del	Per la tipologia di cui al punto 1:

PLC	procedimento di acquisizione e l'esecuzione di contratti di fornitura beni e servizi, per valore superiore a 20.000,00 euro (regolamento di attuazione del codice contratti) 2. responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni;	€. 1.000,00: da 10 a 15 contratti di fornitura beni e servizi; €. 1.500,00: da 16 a 25 contratti di fornitura beni e servizi; €. 2.000,00: oltre 25 contratti di fornitura beni e servizi; Per la tipologia di cui al punto 2: Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 così graduate: 1. Presenza di almeno tre fattispecie di procedimenti contabili complessi: € 1.000,00 2. Presenza fino a 10 fattispecie di procedimenti contabili complessi: € 1.500,00 3. Oltre 10 fattispecie di procedimenti contabili complessi: € 2.000,00
-----	--	--

L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio della prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed 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.

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

H) Specifica indennità (art. 48 dd. 07.12.2006) forme di incentivazione a favore del personale assegnato alle forme associative

Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi, sulla scorta delle convenzioni attuative potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2008.

Tale indennità troverà applicazione nel caso in cui:

- sia prevista in tutti i Contratti collettivi decentrati integrativi dei Comuni partecipanti alla forma associata di cui trattasi e determinata nella stessa misura;
- previa verifica delle disponibilità dei fondi risorse decentrate di tutti gli enti aderenti in sede di contrattazione per la definizione dell'utilizzo, viene fissata nella misura di € 20,00 lordi su base mensile;
- qualora la disponibilità di risorse finanziarie sia insufficiente a garantire la copertura dell'intera somma necessaria a corrispondere tale indennità a tutti i dipendenti assegnati alle diverse gestioni associate, le parti definiranno la misura dell'indennità prima dell'erogazione di detta indennità e comunque entro gennaio dell'anno successivo;
- in assenza di risorse finanziarie da parte, anche di un solo dei Comuni appartenenti alle diverse gestioni associate, non si procederà all'erogazione di detta indennità.

L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento, sulla base dell'effettività della prestazione lavorativa e, pertanto, sarà rapportato al numero di giornate lavorative prestate presso la sede dell'Ufficio Comune e attestata dal Responsabile del predetto Ufficio.

**ART. 7
MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA'**

1. Ogni TPO verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori assegnati a fini dell'individuazione dei destinatari, nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, delle

singole indennità di cui all'articolo precedente e, li comunica all'ufficio del personale entro gennaio, unitamente all'attestazione della copertura contabile.

2. L'ufficio personale provvederà con proprio provvedimento all'assegnazione delle indennità di cui al comma precedente per le liquidazioni spettanti.
3. In assenza di comunicazione l'ufficio personale sospenderà la corresponsione delle indennità in godimento nell'anno precedente fino ad avvenuta nuova comunicazione.

ART. 8 PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Garantiti gli istituti di cui agli articoli precedenti e, nel rispetto di quanto previsto all'art. 5, commi 6 e 7, nella eventuale determinazione contabile della voce di cui trattasi "Produttività e miglioramento dei servizi", le risorse sono destinate alla produttività sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento riferiti all'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente, ovvero contributo dato alla prestazione (performance) della struttura di appartenenza, di specifici obiettivi, individuali e/o di piccolo gruppo, annualmente predeterminati volti ad incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, determinati e disciplinati in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Gli atti programmatici definiti dalle Amministrazioni singole o associate - quali ad esempio il Piano delle Prestazioni il Piano Risorse Obiettivi, il Piano Economico Gestione, l'Elenco Annuale Opere Pubbliche - possono prevedere obiettivi specifici, come sopra descritti, individuali o di gruppo, e devono essere approvati entro i termini recati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
3. Nessun progetto potrà essere approvato con documenti diversi dai sopra citati provvedimenti.
4. Il Piano della Prestazione 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 corrisposto in misura proporzionale al risultato raggiunto purché questo corrisponda ad effettivi incrementi quali-quantitativo come richiesti dall'articolo 22. L'incentivo potrà essere erogato esclusivamente secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. Al personale che eventualmente partecipa al raggiungimento di **obiettivi specifici (a)**, individuali e/o di piccolo gruppo, determinati e disciplinati in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente, o che **svolge attività (b)** 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. Ai dipendenti beneficiari degli incentivi di cui ai punti a e/o b, per importi non inferiori a euro 200,00 e non superiori a euro 500,00 annui lordi, onnicompensivi di tutti gli oneri a carico del datore lavoro e dipendente, si applica, se in ripartizione, una riduzione del compenso incentivante la produttività pari al 50%, il compenso sarà ridotto del 100% qualora l'importo superi i 500,00 euro, annui lordi, onnicompensivi di tutti gli oneri a carico del datore lavoro e dipendente.

Fra le incentivazioni di specifiche norme, debbono ritenersi compresi:
 - o incentivazioni previste in base al recupero dell'evasione ICI;
 - o incentivazione LR 14/2002 art 11.
6. Non è consentita l'attribuzione dei compensi per raggiungimento di obiettivi specifici (a), individuali e/o di piccolo gruppo, in assenza di formale e preventiva definizione ed inserimento degli stessi da parte di Titolari di Posizione organizzativa, **in apposita evidenziata sezione**, all'interno del Piano della Prestazione, ed in caso di difformità a quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
7. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE - BANCA DELLE ORE

ART. 9 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". -

ART. 10 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 6 ore, salvo diversa disponibilità delle risorse assegnate ai singoli TPO.
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 l'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.

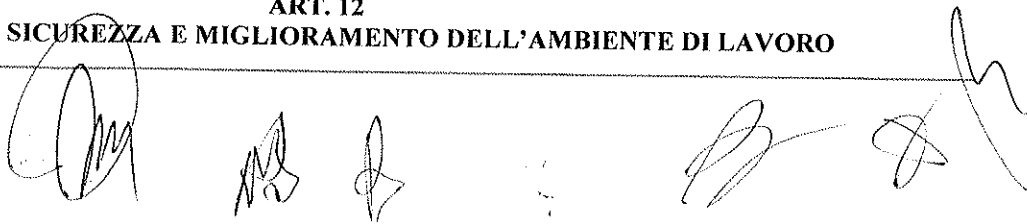
ATTIVITA' FORMATIVE

ART. 11 FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. L'ente predispone un programma formativo annuale che è portato a conoscenza delle RSU e delle OO.SS. firmatarie del presente CCDI.
2. Il programma annuale deve indicare l'ammontare e la destinazione delle risorse, i tempi di realizzazione ed il personale interessato.
3. Il programma formativo, elaborato dal Segretario con il coinvolgimento dei Titolari di posizione organizzativa, persegue l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale; la progettazione avviene nelle diverse forme di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui deve rispondere.
4. L'attuazione del piano formativo, a cura dei Titolari di Posizione organizzativa, deve essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato.
5. Le somme destinate alla formazione ed all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
6. In sede di definizione del bilancio l'Amministrazione destina al capitolo formazione, annualmente, una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.
7. Nella quota di cui al comma precedente trovano imputazione anche le spese per eventuali prestazioni di lavoro straordinario del personale coinvolto.
8. La formazione può essere svolta anche in forma associata con altre Amministrazioni e viene sviluppata, di norma, in orario di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 12 PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO



1. In materia di prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente nei luoghi di lavoro, l'Amministrazione pone la massima attenzione applicando quanto previsto dalla legislazione e dai contratti di lavoro vigenti.
2. Attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e con il contributo e la collaborazione del rappresentante per la sicurezza (RLS) – al quale competono ogni anno 40 ore di permesso retribuito per le proprie funzioni – vengono individuate le priorità d'azione che garantiscono il miglioramento degli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente. La formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.
4. La verifica sanitaria, effettuata periodicamente dal medico competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano ed in base alle norme vigenti in materia.
5. Tutti gli oneri previsti per le verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione, ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite mediche e pratiche.
6. Entro sessanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, le RSU si impegnano a comunicare all'Amministrazione il nominativo del RLS.

NORME FINALI

ART. 13 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.

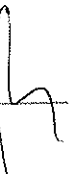
ART. 14 INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI

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. 15 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIA.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, 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.
3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

ART. 16 NORMA FINALE



1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla entrata in vigore del presente CCDIA. A regime, nelle more del provvedimento di utilizzo del fondo costituito annualmente ai sensi dell'art. 5 del presente CCDIA, in presenza dei provvedimenti previsti dall'art. 7, sono autorizzati i pagamenti delle seguenti indennità accessorie:
 - indennità di rischio, maneggio valori e turno.
3. Copia del presente CCDIA verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente - Tamara Plozzer *Tamara Plozzer*

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. Aldo Bertelli *Aldo Bertelli*

Organizzazioni sindacali territoriali:

Beppino Michele Fabris

CISAL EE.LL. FVG *[Signature]*

Anna Pignatta

CISL FP FVG *Emanuela Pignatta*

Roberto Boezio

C.G.I.L. FP - FVG *Roberto Boezio*

Fausto Niccolini

U.I.L. FPL *Fausto Niccolini*

Luca Manente

U.G.L. AUTONOMICHE

PER PREVENZA *Manente Luca*



Digitare qui il testo di ricerca

Questa cartella

Rubrica

Opzioni

Disconnetti

Posta

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Sposta Elimina Chiudi

- Bozze
- Posta eliminata (1)
- Posta in arrivo (483)
- Posta indesiderata
- Posta inviata

Fare clic per visualizzare tutte le cartelle

- bordin
- paron
- susio

Gestisci cartelle...

Dirigente sindacale Luca Manente
UGL UGL [ugl@comune.trieste.it]

Inviato: venerdì 7 marzo 2014 9.09
A: Segretario Muzzana

Buona giornata,
con la presente si dichiara che il sig. Luca Manente è dirigente sindacale dell' UGL Unione Generale del Lavoro ed ha mandato per partecipare, in nome e per conto dell'Organizzazione sindacale stessa, alle riunioni alla quale la nostra sigla è convocata.
Nel rimanere a disposizione per qualsiasi informazione e/o chiarimento, si porgono distinti saluti.

La Segreteria Regionale Ugl Autonomie
Via Genova, 6
Trieste
0406758213

Ai sensi del D.Lgs.196/2003 - "codice della privacy" si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio sono riservate ed a uso esclusivo del destinatario. Qualora questo messaggio Le fosse pervenuto per errore, La invitiamo ad eliminarlo senza copiarlo e a non inoltrarlo a terzi, dandone gentilmente comunicazione al mittente.

Questo indirizzo di posta elettronica è riservato esclusivamente per scopi istituzionali del Comune di Trieste.

COMUNE DI MUZZANA DEL TORGNO

Prot. n. 1772

Cat. Class.

- 7 MAR. 2014

<input type="checkbox"/> STABILIMENTO	<input checked="" type="checkbox"/> SEGRETERIA	<input type="checkbox"/> ALTRI
<input type="checkbox"/> AMMINISTRAZIONE	<input type="checkbox"/> DEMOCRACIA	<input type="checkbox"/> TRIBUTI
<input type="checkbox"/> ED. PRIVATA	<input type="checkbox"/> PERSONALE	<input type="checkbox"/> SBL/RSISTENZA
<input type="checkbox"/> S.U.A.P.-COMM.	<input type="checkbox"/> SBL/RSISTENZA	<input type="checkbox"/> SBL/RSISTENZA
<input type="checkbox"/> POLIZIA LOCALE	<input type="checkbox"/> SBL/RSISTENZA	<input type="checkbox"/> SBL/RSISTENZA

Connesso a Microsoft Exchange