

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LIVELLO TERRITORIALE

Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale

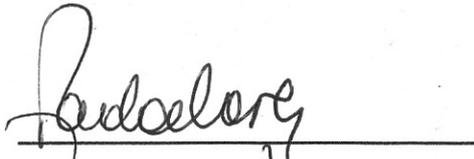
– Area Enti Locali –

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
COMUNI DI
PORCIA – BRUGNERA – CANEVA - SAN QUIRNO

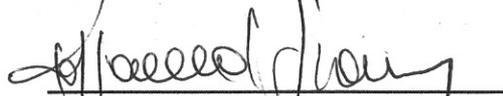
Il giorno 30 OTTOBRE 2015 presso la sede comunale di Porcia sono state convocate:

La parte pubblica così rappresentata:

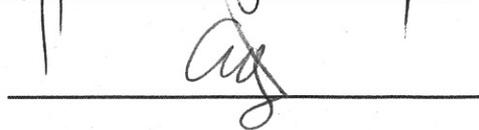
PRESIDENTE dott.ssa Rover Paola
(Segretario del Comune di Porcia "Capofila")



COMPONENTE dott.ssa Beltrame Raffaella
(Segretario del Comune di Caneva e Brugnera)



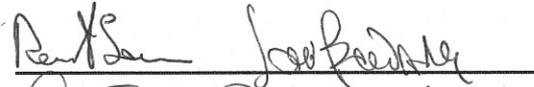
Componente dott. Michele Battiston
(segretario del comune di San Quirino)



E

le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. del Comune di Porcia, Brugnera, Caneva, e San Quirino così rappresentate:

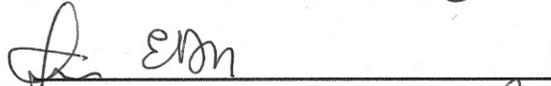
RSU - COMUNE DI PORCIA



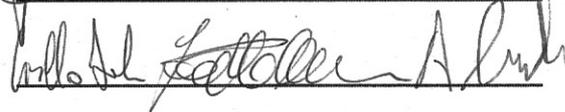
RSU - COMUNE DI BRUGNERA



RSU - COMUNE DI CANEVA



RSU - COMUNE DI SAN QUIRINO



ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

F.P. CGIL



FPS CISL



UIL FPL *FAUSTO LICCOLINI*



CISAL EE.LL. FVG



Le parti hanno concordato sul seguente testo di contratto collettivo decentrato integrativo, nel documento che segue:

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio presso il Comune di Porcia, Brugnera, San Quirino e Caneva.
2. Per il personale comandato, per il periodo di utilizzo presso l'altro Ente, trova applicazione il presente contratto decentrato, salvo trattamento di maggior favore derivante dalla diversa regolamentazione adottata presso l'Ente utilizzatore.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCRL che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuovi accordi regionali e/o norme di legge in contrasto con il medesimo.

Art. 4

Finalità

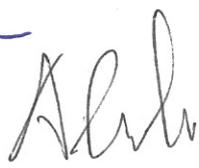
Le parti, premesso che:



1. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001:
"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. (...)",
2. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001:
Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.
3. Ai sensi dell'art. 14 comma 50 della L.R. 22/2010:
"La contrattazione collettiva decentrata si svolge sulle materie ed entro i limiti stabiliti dal contratto collettivo di comparto. Il contratto collettivo di comparto definisce, inoltre, il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata; alla scadenza del termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Gli enti del comparto non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal contratto collettivo di comparto o che disciplinano materie non espressamente delegate a tali livelli negoziali. In caso contrario, le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma secondo, del codice civile. Al fine di assicurare la continuità ed il miglior svolgimento dell'attività amministrativa, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato, l'ente o gli enti interessati possono provvedere, scaduto il termine stabilito nel contratto collettivo di comparto, ad autonome determinazioni, in via provvisoria, sulle materie



4
Em



oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le vigenti procedure di controllo." convengono che:

- a) la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- b) la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- c) lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata consiste nel definire gli strumenti contrattuali idonei affinché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- d) l'incentivazione dei dipendenti è strettamente correlata alla capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di incremento dell'efficacia e della produttività del lavoro.

20

A

Q

M

Alh

Carla

San Polo

EM & Ruff

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

Art. 5

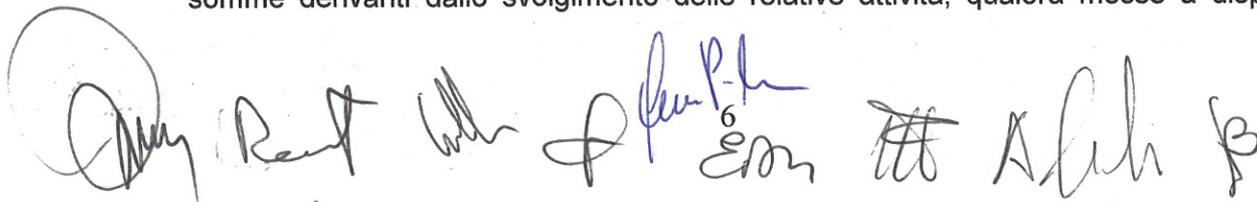
Costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 CCRL 01/08/2002 e s.m.i.)

1. 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.
2. Nella costituzione del fondo trovano in ogni caso applicazione le normative riguardanti il contenimento della spesa del personale.

Art. 6

Destinazioni e finalità del Fondo – Criteri generali (art. 21 CCRL 01/08/2002 e s.m.i.)

1. I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo sono definiti con contratto decentrato.
2. I principi che sovrintendono le modalità di utilizzo del fondo sono le seguenti:
 - garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dal CCRL,
 - garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL, in particolare l'indennità di comparto (salario aggiuntivo) così come quantificata dal CCRL, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.), i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali nonché le indennità professionali previste dal CCRL;
 - riservare, progressivamente, una quota di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale), che costituisca quota prevalente;
 - utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto del merito e delle pari opportunità, compatibilmente con i limiti posti dall'art. 9 comma 1 del D.L n.78/2009.
3. Il totale delle risorse del fondo sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 21 del CCRL 2002 e s.m.i. contenute nei CCRL successivi, nelle misure di seguito descritte:
 - a) indennità di comparto, istituita con l'art. 26 del CCRL 2004 e ridenominata salario aggiuntivo con l'art. 70 del CCRL 2006;
 - b) progressioni di carriera orizzontali, istituite con l'art. 26 del CCRL 2002, poi sostituito dall'art. 36 del CCRL 2006, compatibilmente con i limiti posti dall'art. 9 comma 1 del D.L n.78/2009;
 - c) indennità per il personale della ex qualifica ottava (art. 21 comma 3 CCRL 2002);
 - d) indennità di qualifica per il personale di cat. A e B1 (artt. 16, comma 4 del CCRL 1.8.2002 e 25, comma 6 del CCRL 26.11.2004);
 - e) indennità professionale ed indennità calendario scolastico per il personale educativo degli asili nido (art. 72 CCRL 2002);
 - f) indennità di turno, rischio e disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo notturno, attività particolarmente disagiate (nelle misure che si renderanno necessarie);
 - g) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse integrative del fondo come indicate all'art. 20, comma 1, lett. k), del succitato CCRL 2002 e s.m.i. sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività, qualora messe a disposizione



dell'Amministrazione; in tale ambito si considerano altresì ricompresi i compensi per la progettazione come disciplinati dalla LR 14/2002;

- h) indennità di responsabilità di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) succitato CCRL 2002, come modificato ed integrato per le specifiche professionalità dall'art. 30 del CCRL 2004 (nella misura che si renderà necessaria secondo la disciplina del presente CCDIT);
 - i) progressione orizzontale, per quanto applicabili (art. 36 del CCRL 2006);
 - j) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2 lettera a) CCRL 2002) per quanto residua detratte le somme di cui alle lettere precedenti, osservando progressivamente il principio delle destinazione della quota prevalente a favore della produttività individuale.
4. Ulteriori distribuzioni saranno definite in relazione ad eventuali incrementi dei fondi secondo disposizioni di legge o del contratto regionale, e saranno oggetto di specifica contrattazione qualora prevista.
5. La regolamentazione degli istituti economici di cui al presente titolo, trova decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa indicazione contenuta nel contratto stesso.

Art. 7

Incentivi derivanti da norme legislative

1. Tutte le risorse incentivanti il personale derivanti da specifiche disposizioni di legge vengono fatte confluire nel fondo per le risorse integrative e finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato.

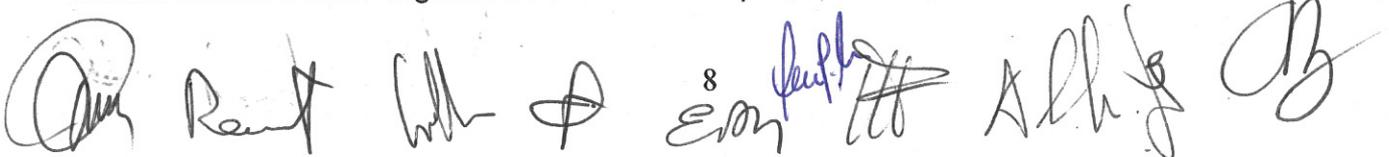
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "S. P. h.", "Alh", "Em", "Rut", and "Om".]

Art. 8

Indennità di responsabilità

(art. 21 CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/112004)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 1.8.2002, così come modificato dall'art. 30 del CCRL 26.11.2004, si configurano le posizioni di lavoro – inquadrate nelle categorie B/PLS, C/PLA e D/PLB - caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite – con atto formale - dai Dirigenti/Responsabili T.P.O. con funzioni dirigenziali delegate/Responsabili di Servizio 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, assunti i necessari pareri tecnici/contabili. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione regionale.
2. Il sistema di conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'Ente ed in particolare deve tener conto:
 - a) del numero di responsabili di posizione organizzativa;
 - b) deve tendere ad un miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
 - c) deve essere chiaro e individuabile.
3. Il numero e la distribuzione delle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità vengono fissati – entro il 31 dicembre dell'anno in corso per l'anno successivo –
 - negli enti con la dirigenza, dai Dirigenti delle Aree
 - negli enti senza la dirigenza, dalla conferenza della Posizioni Organizzative che riunisce tutti i titolari di P.O dell'Ente
 - negli enti a struttura "mista", dal Dirigente e dai titolari di Posizione Organizzativa.
4. L'indennità di responsabilità in questione è frazionabile in dodicesimi e viene erogata annualmente in un'unica soluzione entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza; al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità e articolazione della struttura in cui si esplicano le responsabilità. Le responsabilità sono collegate all'autonomia operativa nello sviluppo delle attività, in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate e al concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico; coefficiente 1.3
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, con apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio di appartenenza; coefficiente 1.3
 - c) coordinamento squadra operai con responsabilità di realizzazione di piani di attività; coefficiente 1.10.
6. L'importo dell'indennità è applicato dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo (e del loro coefficiente) e della quota delle risorse decentrate annualmente contrattata allo scopo. Detta contrattazione dovrà realizzarsi entro il mese di gennaio dell'anno di competenza.



Art. 9
Indennità per specifiche professionalità
(art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. Al seguente personale spetta, con riferimento all'art. 21 comma 2 lett. i), del CCRL 1.8.2002, inserito dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, un'indennità come di seguito specificato:
 - a) Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: personale a cui sono attribuite con atto formale, e che esercitino responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - b) Responsabile dei tributi, qualora la funzione non sia assolta da personale appartenente alla Cat. D con Posizione Organizzativa: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - c) Archivista informatico: per compensare compiti di responsabilità, regolarmente affidati con atti formali, importo annuo lordo € 300,00;
 - d) Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: importo annuo lordo € 300,00;
 - e) Specifiche responsabilità affidata al personale addetto ai servizi di protezione civile: per compensare specifiche responsabilità affidate con atti formali, importo annuo lordo € 300,00.
2. In tutte le fattispecie indicate nel comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite dalla legge).
3. Tale indennità è assorbita dall'indennità per particolare responsabilità eventualmente corrisposta alle condizioni di cui al precedente articolo.
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in unica soluzione, a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo di quello di competenza, in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione e/o attribuzione. Al personale a part time o ad orario ridotto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.

Art. 10
Indennità maneggio valori
(art. 61 CCRL 01/08/2002)

1. Al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e individuato con provvedimento formale compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:
 - a) Euro 0,70 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 0 e 3.000,00;
 - b) Euro 1 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 3.000,01 e 10.000,00;
 - c) Euro 1,30 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è conteggiata fra 10.000,01 e 50.000,00 Euro;
 - d) Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura è superiore a 50.000,00 Euro.

Ad

M

Alh *St* *bulb* *EM* *Ant* *Q*

sup *B* *ls* *A* *Ant* *Q*

2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita anche al personale nominato sostituto dell'agente contabile, per le sole giornate di sostituzione.
3. La corresponsione dell'indennità di maneggio valori si effettua in un'unica soluzione annuale entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza, in base a rendiconti presentati dai dipendenti incaricati delle operazioni di cassa e su attestazione rilasciata dal Responsabile di riferimento titolare di posizione organizzativa.

Art. 11
Indennità di rischio

(art. 62 CCRL 01/08/2002 e art. 36 CCRL 26/11/2004)

1. In applicazione all'art. 62 del CCRL 01/08/2002, come modificato dall'art. 36 del CCRL 2004, l'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" un'esposizione prevalente, e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità del personale. Le prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta** esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate come di seguito:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, paraffina e simili nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (per esempio motoseghe, ...) o di muletti e macchinari simili;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano pronto intervento sulle strade (per esempio sistemazione di eventuali buchi nel marciapiede o di transenne per segnale pericoli);
 - f) prestazioni di lavoro che comportano contatto con la fauna presente in certi ambienti;
 - g) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione di attività di manutenzione di apparecchiature elettriche a bassa, media e/o alta tensione;
 - h) prestazioni di lavoro individuate dalla conferenza degli RSPP.
2. Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui al comma precedente, previa segnalazione del responsabile competente, la corresponsione dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.
3. I Responsabili comunicano l'elenco dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui al comma 1; eventuali variazioni devono essere comunicate tempestivamente all'ufficio personale, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.
4. L'Indennità è definita nella misura mensile di euro 30,00 e trova copertura con il fondo risorse integrative. Ai dipendenti che svolgono le prestazione di cui al comma 1 compete un'indennità che viene convenzionalmente calcolata a giornata, dividendo l'importo mensile di euro 30,00 per i giorni lavorativi presenti nel mese e moltiplicati per i giorni di

effettiva esposizione.

5. Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

Art. 12
Indennità di disagio per pronta chiamata

1. Dove non è attivato il servizio di reperibilità, al fine di compensare il disagio arrecato al dipendente che viene richiamato con urgenza in servizio per motivi eccezionali e non programmabili, è riconosciuto, oltre al compenso per la prestazione straordinaria resa, un compenso pari ad euro 32, 00 per chiamata.
2. L'indennità in oggetto deve, comunque, rispettare il limite massimo di 250,00 annui pro capite.
3. Le parti, in sede territoriale, definiscono per ciascun ente, il budget complessivo annuo da destinare al finanziamento del compenso di chiamata.
4. Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

Art. 13
Indennità di reperibilità

1. Il singolo ente, quando ne ravvisi la necessità, può istituire, rispetto alle aree individuate dall'Ente stesso, per cui è richiesto il pronto intervento del personale per interventi necessari a fronteggiare particolari situazioni contingenti dovute a fatti gravi e/o eccezionali, il servizio di pronta reperibilità.
2. Il dipendente è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato, nell'arco di 30 minuti.
3. Il servizio è regolato ed è remunerato con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
5. Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile, dietro presentazione dei relativi prospetti sottoscritti dal Responsabile competente.

Art. 14
Indennità di turno

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Il servizio è regolato ed è remunerato con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
3. Le liquidazioni avvengono, di norma, con cadenza mensile.

Art. 15
Incentivazione al personale assegnato ai Servizi Associati

1. Al personale dipendente assegnato alle forme associate, in relazione alle mansioni effettivamente affidate e in relazione all'effettiva prestazione lavorativa per conto degli Enti associati, è prevista la corresponsione di importo mensile di € 40,00 lordi.

2. Per il personale in part time viene ridotta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.
3. L'importo è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L112/2008.
4. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (testo sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità.
5. La corresponsione dell'indennità di maneggio valori si effettua in un'unica soluzione annuale entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 16

Altri trattamenti economici

1. Per i trattamenti economici finanziati con il fondo per le risorse integrative si fa espresso rinvio a quanto stabilito in materia dai contratti collettivi regionali di lavoro.

Art. 17

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. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del precedente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 21 del CCRL 01/08/2002 e s.m.i., con i criteri stabiliti per la destinazione generale del fondo.
3. 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 al presente articolo. 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.
4. E' consentita da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, la corresponsione tramite gli Enti, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite di cui al comma precedente.
5. Non concorre altresì al limite di cui sopra il lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, per eventi straordinari e per calamità naturali.

Art. 18

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 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.
4. In sede di accordo annuale, si definirà l'attivazione della banca delle ore ex art. 19 CCRL 1.8.2002, in base alla disponibilità del fondo straordinari di ciascun Ente.

Art. 19
Verifiche

1. Le circostanze che impongono l'incremento del fondo per far fronte ad eventi di carattere eccezionale sono disciplinate dall'Art. 18 del CCRL 2002, come integrato e modificato dagli artt. 34 e 35 del CCRL 26/11/2004, e sono oggetto di informazione sia in ordine alla costituzione del fondo aggiuntivo sia in ordine alle modalità di utilizzo, alle OO.SS. e alle RSU.
2. I risparmi del fondo per lavoro straordinario, ad eccezione della fattispecie prevista al comma precedente, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse di cui all'Art. 20 del CCRL 2002 e s.m.i..

Art. 20

Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "Produttività"

1. L'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività" avviene nel limite delle risorse residue dopo l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali finanziati con il fondo di cui all'art. 20 del CCRL 2002 e s.m.i. comprese le risorse necessarie per finanziare le progressioni economiche e comunque deve tendere progressivamente ad essere la parte più rilevante del fondo.
2. La quota teorica assegnata a ogni singola struttura (Aree - Uffici - Servizi), secondo le modalità indicate nel CCDT che disciplina il sistema permanente di valutazione, viene ridotta per effetto della non realizzazione o della realizzazione solo parziale degli obiettivi assegnati alle singole strutture e collegati al P.E.G. dell'Ente.
3. La destinazione delle 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 - sarà definita in ossequio alle norme di legge e contrattuali nel tempo vigenti.
4. L'erogazione della produttività collettiva deve avvenire obbligatoriamente prima della liquidazione dell'indennità di risultato a favore del personale titolare di P.O.

Art. 21

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire l'aumentata professionalità ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

13

EM

2. La selezione per la progressione economica verrà effettuata nell'anno successivo a quello oggetto della prestazione ed il relativo trattamento economico verrà corrisposto a decorrere dal primo gennaio dell'anno di svolgimento della selezione. Per partecipare alla selezione è necessario aver maturato l'anzianità di servizio, prevista dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nel livello economico della categoria di appartenenza alla data del 31 dicembre dell'anno oggetto della prestazione.
3. Il dipendente che riporta una votazione inferiore al 70% del punteggio massimo conseguibile non potrà partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali, secondo previsto dal vigente CCDT relativo al sistema permanente di valutazione e produttività.
4. In caso di più candidati appartenenti alla stessa categoria aventi pari punteggio, saranno oggetto di progressione economica i dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, ovvero, in caso di pari anzianità nella posizione, i candidati anagraficamente più anziani.
5. La selezione si esaurisce all'interno dell'unica sessione.
6. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse stabili eventualmente destinate all'istituto della progressione orizzontale e gli ulteriori criteri di ripartizione del budget e di selezione.

Art. 22

Relazioni sindacali e Agibilità 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, si autorizzano le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre 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.

Luca



Rent *Alu*
~~##~~ *em* *Leop*

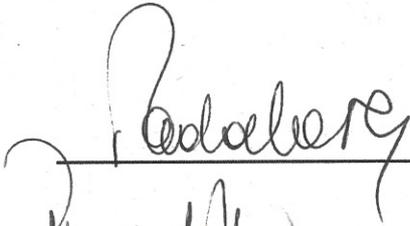


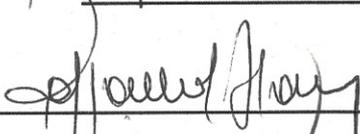
PER LA PARTE PUBBLICA TRATTANTE

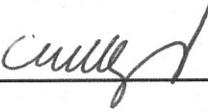
PRESIDENTE dott.ssa Rover Paola
(Segretario del Comune di Porcia "Capofila")

COMPONENTE dott.ssa Beltrame Raffaella
(Segretario del Comune di Caneva e Brugnera)

Componente dott. Michele Battiston
(segretario del comune di San Quirino)







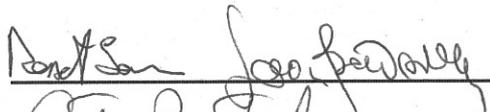
PER LA PARTE SINDACALE TRATTANTE

RSU - COMUNE DI PORCIA

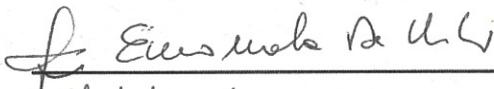
RSU - COMUNE DI BRUGNERA

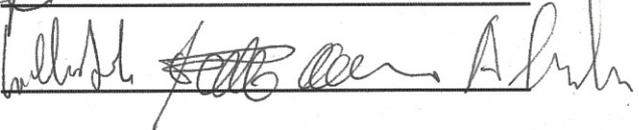
RSU - COMUNE DI CANEVA

RSU - COMUNE DI SAN QUIRINO









ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

F.P. CGIL

FPS CISL

UIL FPL *FAUSTO NICCOLINI*

CISAL EE.LL. FVG



