

COMUNE DI SAN PIETRO AL NATISONE

Provincia di Udine

Via Alpe Adria, 56
33049 SAN PIETRO AL NATISONE (UD)

Telefono 0432 717847
FAX 0432 727550

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale
Area Autonomie Locali

ANNO 2017



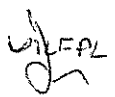
CISALTEZZA



RSU Pianta Robert

FPCCIL


CISLFPVU
DCC

UILFAL


ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 2 CCRL 06.05.2008)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDIA) si applica a tutto il personale non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dall'amministrazione comunale di San Pietro al Natisone.

ART. 2 - DURATA (art. 6 CCRL 07.12.2006)

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2017.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale ha durata annuale, ma conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.

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. I contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:
A - STATO CIVILE E SERVIZIO ELETTORALE: n. 1 dipendente dell'area amministrativa purchè fornito di delega per n.1 ora terminale dell'orario di apertura al pubblico;
B - SERVIZI CONCERNENTI L'ISTRUZIONE PUBBLICA: n. 1 dipendente addetto alla preparazione e somministrazione dei pasti.
3. Sciopero, prestazioni, esoneri:
nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti senza interruzioni, come definiti in sede aziendale.
Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre o post festiva verrà garantito anche il servizio di stato civile e il servizio cimiteriale.
La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità, se non in caso di accertata necessità.
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 sopra 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.
4. Prestazioni dei dipendenti contingentati:
Si precisa, inoltre, che 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.
E' evidente che, invece, 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;
 - il giorno dei pagamenti degli stipendi;
 - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.
6. informazione: nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

CISAL EZZ AG

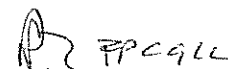
2



RSO Pella Pella



CISL FPAUG
DTC

 FPAUG

ART. 4 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (artt. 73 e 74 CCRL 2006 e art. 35 CCRL 2008)

1. L'Amministrazione determina annualmente il fondo in forma analitica, così come previsto dal CCRL, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e lo comunica tempestivamente alla RSU ed alle OO.SS.
2. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.
3. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità.
4. Il fondo verrà incrementato annualmente a consuntivo ed a valere sull'anno successivo delle risorse di cui all'art. 20 lettera K del CCRL 2002 per "recupero evasione ICI/IMU" nella misura del 5 per cento delle somme effettivamente recuperate, i cui criteri di utilizzo sono disciplinati da apposito regolamento.
5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, l'Amministrazione valuterà l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività, nell'ambito delle disponibilità di bilancio. Le maggiori somme saranno rese disponibili solo dopo che l'O.I.V. abbia effettuato il controllo di compatibilità dei costi ed a seguito di una fase di concertazione.
6. Le parti prendono atto che il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2017 è stato costituito con determinazione del responsabile dell'area amministrativa-finanziaria n. 145 del 12.05.2017, vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 10.05.2017, e le risorse sono state quantificate nell'importo complessivo di € 40.068,19, così determinate:
 € 30.137,12 risorse stabili, di cui € 5.158,16 per fondo lavoro straordinario;
 € 9.931,07 risorse variabili.

ART. 5 - DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO (art. 21 CCRL 01.08.2002)

1. Per l'anno 2017 le risorse disponibili vengono utilizzate per intero, e sono destinate alle finalità esposte nel seguente prospetto:

TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2017		40.068,19
<i>Utilizzi:</i>		
Compensi lavoro straordinario art.17 c.8 CCRL 2002	5.158,16	
Somme vincolate: quota risorse stabili 2017 non utilizzate per trasferimento vigile all'UTI	611,37	
Progressioni orizzontali storiche già assegnate	12.482,33	
Progressioni orizzontali anno 2017	1.197,56	
Salario aggiuntivo ex indennità di comparto	6.308,89	
LED 2001 ancora impegnato	2.015,69	
Indennità personale ex 4 ^a q.f. - art. 4, c. 3 CCNL 1996	182,92	
Indennità di rischio	1.440,00	
TOTALE RISORSE STABILI IMPEGNATE	29.396,92	73,37%
<i>Finanziamento finalità art. 21 CCRL 01.08.2002:</i>		
Indennità maneggio valori	216,00	
Indennità Ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale	300,00	
Indennità responsabile tributi	300,00	
Indennità specifiche responsabilità art.21 c.2 lett.e CCRL 2002 e ss.mm.ii.	2.000,00	
Incentivi recupero evasione ICI	28,46	
TOTALE PARZIALE	32.241,38	80,47%
Somme che vengono destinate alla produttività e miglioramento dei servizi	7.826,81	19,53%
TOTALE UTILIZZI	40.068,19	100,00%

2. Ai sensi dell'art.17, comma 8 del CCRL 01.08.2002, per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario si farà fronte con le risorse finanziarie destinate nel 1998 al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera a) del CCNL 06.07.1995, pari a € 5.158,16. I risparmi accertati confluiranno nel fondo di cui all'art.20.
3. Le parti prendono atto dell'ammontare delle somme non utilizzate, la cui destinazione viene rinviata a successiva contrattazione.
4. Eventuali modifiche saranno immediatamente portate a conoscenza delle OO.SS. e RSU.

ART. 6 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - Art. 21 CCRL 2002

1. L'Amministrazione mette a disposizione per la produttività individuale tutte le risorse disponibili che ammontano a € 7.826,81 pari al 19,53%, oltre a quelle che non verranno utilizzate entro l'anno.
2. La quota del fondo verrà erogata a fronte di obiettivi definiti con gli strumenti di programmazione annuale, adottati dall'ente e rappresentati dalla relazione previsionale e programmatica, dal P.E.G. e dal Piano delle Performance.
3. A tale scopo la quota del fondo di cui al comma 1 del presente articolo viene assegnata a ciascun titolare di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto del numero di unità di personale assegnato ad ogni responsabile.
4. Il riconoscimento degli incentivi si basa su criteri di meritocrazia e premialità. L'attività svolta dovrà perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e il miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica.
5. La valutazione dei dipendenti, ai fini dell'attribuzione dei compensi per l'anno 2017, verrà effettuata attraverso l'applicazione del sistema di valutazione attivato dall'ente, utilizzando gli stessi criteri adottati per le progressioni orizzontali, come previsto al Capo VI del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
6. La valutazione, intesa quale strumento propedeutico alla crescita professionale dei lavoratori e dei servizi, in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione personale, spetta al responsabile della posizione organizzativa interessata.
7. La valutazione dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo. A tale scopo il responsabile della posizione organizzativa interessata, procederà a consegnare le singole schede di valutazione al personale interessato.
8. Il lavoratore interessato, nel termine di 5 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, potrà procedere ad un contraddittorio con il proprio responsabile; in caso di mancato accordo, entro ulteriori 5 giorni potrà inoltrare ricorso presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni alla commissione paritetica istituita ai sensi del successivo comma. Potrà altresì chiedere audizione alla commissione paritetica e farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Tutta la procedura dovrà concludersi entro il termine perentorio di 30 giorni da quando la Commissione paritetica riceve il ricorso.
9. La Commissione paritetica per la valutazione dei ricorsi sulle valutazioni è così costituita:
 - Parte pubblica: Presidente o suo delegato / O.I.V.;
 - Parte sindacale: due dipendenti designati dalle R.S.U. dell'Ente o, in alternativa, dalle OO.SS. territoriali.
10. Le quote di produttività verranno attribuite ai singoli dipendenti in base al punteggio complessivo ottenuto nella scheda annuale di valutazione; per poter beneficiare del compenso il dipendente deve aver conseguito un punteggio di valutazione non inferiore a 70/100. La quota delle risorse disponibili dopo la prima ripartizione verrà assegnata al personale dipendente che avrà ottenuto una valutazione superiore a 90 punti, in proporzione alla valutazione conseguita.
11. Il personale incaricato di posizione organizzativa è escluso dai benefici del presente articolo, ai sensi dell'art. 33, comma 1, CCRL 01.08.2002.
12. I dipendenti che hanno percepito nell'anno altre forme di incentivazione a titolo di compensi di cui all'art.11 della L.R. 14/2002, per un importo superiore a € 1.000,00, sono esclusi dai benefici economici di cui al presente articolo.
13. I soggetti individuati Responsabili titolari delle risorse di cui all'art. 21 lettera e) del CCRL sono compresi nei benefici economici di cui al presente articolo.

ART. 7 - INDENNITA'

Indennità di Rischio - Art.21, comma 2, lettera c – Art. 62 CCRL 2002

1. Le prestazioni lavorative che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:
 - Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Conduzione cucina.
2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete un'indennità mensile di € 30,00, rapportata al periodo di effettiva esposizione al rischio. L'indennità verrà corrisposta annualmente a consuntivo, tenuto conto delle giornate di assenza dal servizio durante l'anno dei dipendenti interessati.

Indennità Maneggio valori - Art.21, comma 2, lettera c – Art. 61 CCRL 2002

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete, a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto, una indennità giornaliera di € 0,90.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Indennità specifiche responsabilità - Art. 30, comma 2, CCRL 2004

1. Al personale delle categorie B, C e D, a cui sono state attribuite specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi, compete un'indennità di 300,00 Euro lordi annui.

Indennità di responsabilità - Art.21, comma 2, lettera e, CCRL 2002 – Art.30 comma 1, CCRL 2004

1. Il fondo, per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità, è determinato dal precedente art. 5 e deve essere rapportato alle responsabilità conferite.
2. Mutamenti organizzativi o gestionali che determinino prestazioni comportanti l'assegnazione di indennità di responsabilità aggiuntive devono trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne riveli la necessità, ai sensi dell'art. 20, comma 2.
3. Il sistema di conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente.
 - L'Organismo Indipendente di Valutazione, sentita la conferenza dei servizi, presenta ai titolari di Posizione Organizzativa le proposte di attribuzione delle indennità di responsabilità, tenuto conto delle somme stanziare per tale istituto, in sede di contrattazione decentrata.
 - Il titolare della Posizione Organizzativa provvede al formale conferimento dell'incarico.
4. L'importo annuo lordo per tutte le categorie può variare da un importo minimo di € 1.000,00 fino all'importo massimo di € 2.000,00 con le seguenti precisazioni:
 - cat. C: da € 1.000,00 per una funzione svolta, fino a € 2.000,00 per più funzioni svolte;
5. L'individuazione dei responsabili di procedimento e l'attribuzione delle indennità per ogni servizio, sono effettuati con determinazione dei Titolari di Posizione Organizzativa; annualmente il responsabile verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;
6. L'indennità non si decurta se non c'è sostituzione nella funzione;
7. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, viene corrisposta l'indennità per intero.

ART. 8 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE - Art. 20 lettera k) CCRL 2002 - Art. 21 comma 2, lettera f) CCRL 2002

1. Le parti concordano la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ed in particolare:
 - Art. 3 comma 57 legge 662/96 (Recupero ICI)
 - Art. 59 comma 1 D.Lgs. 446/97 (incentivi personale servizio tributi):In sede di determinazione del fondo di cui all'art. 20 del CCRL 2002 verrà inserita annualmente a consuntivo a valere per l'anno successivo una quota del 5 per cento delle somme effettivamente recuperate in materia di evasione ICI/IMU. Il fondo così costituito sarà utilizzato per le finalità di cui all'articolo 30 del Regolamento comunale I.C.I. per la realizzazione di particolari programmi affidati al personale addetto all'ufficio tributi ed ai collaboratori che saranno impiegati nel progetto.

ART. 9 – SVILUPPO PROFESSIONALE - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 36 CCRL 07/12/2006)

1. Le parti concordano che le risorse fisse disponibili da impegnare per le progressioni orizzontali 2017, vengano utilizzate per una quota fino al 62%, assegnando preventivamente le risorse a disposizione, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente, e ricordando che il sistema di progressione orizzontale deve rispondere al criterio di utilizzo nel corso degli anni.
2. Qualora le risorse assegnate ad ogni singola categoria e posizione economica non risultino tutte impegnate, queste potranno essere trasferite ad altre categorie e posizioni economiche.
3. Scopo ed obiettivi: la progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'amministrazione.
4. Periodicità: le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo concordati, avverranno compatibilmente con i fondi stanziati a tal fine.

5. Ai fini della applicazione dei criteri del presente articolo (l'Amministrazione provvederà ad adottare un sistema di valutazione che tenga conto degli elementi qui descritti), si definiscono in:
- esperienza acquisita: si intende per esperienza acquisita quell'insieme di capacità ed abilità, non necessariamente "professionali", cioè legate ad uno specifico profilo, bensì all'insieme delle esperienze maturate nella carriera; lo strumento per valutarla è il curriculum professionale di ogni soggetto in relazione alle varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'ente. L'anzianità verrà calcolata solo sulla base di comprovata esperienza acquisita. Vengono quindi ricompresi tutti i periodi di attività maturati e svolti nella Pubblica Amministrazione.
 - arricchimento professionale: per arricchimento professionale si intende: l'aver dimostrato capacità di sostituire o affiancare colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di avere svolto mansioni superiori sempre in sostituzione. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile. Rientrano nel concetto di arricchimento professionale anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie, l'attivazione di progetti o iniziative specifici, addestramento del personale in fase operativa, autonomia operativa, ecc.; il possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto ricoperto purché attinente; altri titoli professionali.
 - impegno, valutazione delle prestazioni, risultati ottenuti: si evidenziano i seguenti elementi di valutazione:
 - a) nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano:
 - la capacità operativa e di tradurre in interventi finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati;
 - la capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
 - b) nei risultati ottenuti si valutano:
 - la resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro;
 - l'effettiva erogazione della maggior professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale
6. Modalità di attribuzione dei diversi punteggi:
- a) i punteggi vengono attribuiti con determinazione del responsabile della posizione organizzativa, utilizzando strumenti individuati a preventivo, utilizzando l'O.I.V., cercando per quanto possibile di definire strumenti omogenei all'interno dell'amministrazione.
 - b) i giudizi dei vari fattori possono essere anche negativi.
 - c) una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
 - d) in caso di parità in graduatoria le risorse economiche verranno incrementate per consentire il passaggio di tutti gli interessati.
 - e) degli esiti delle selezioni verrà data informazione preventiva ai soggetti sindacali.
 - f) l'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto (valutatore/valutato) per individuare possibilmente soluzioni condivise; in caso di esito negativo ci si avvarrà dell'ausilio dell'O.I.V. istituito presso l'ente.
 - g) l'attivazione del nuovo sistema di progressione orizzontale, potrà richiedere delle correzioni che le parti possono introdurre anche nell'arco della durata del presente contratto.
7. Le selezioni annuali devono concludersi entro il mese di marzo di ogni anno.

ART. 10 - NORME FINALI

1. Restano ferme nella loro vigenza le clausole contrattuali previste nei Contratti aziendali, in applicazione al CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, che non siano in contrasto con il presente CCDI e i CCRL 25.07.2001, 01.08.2002, 26.11.2004, 07.12.2006, 06.05.2008 e 27.02.2012.
2. Non vengono apportate modifiche e pertanto restano validi gli ulteriori istituti contrattuali previsti nella precedente contrattazione decentrata.
3. Copia del presente CCDI verrà distribuita, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni singolo dipendente.


◇

Letto, confermato e sottoscritto.

San Pietro al Natisone, 18 ottobre 2017

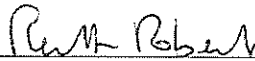
Per la Delegazione di parte pubblica:

Il Presidente Dott. Nicola GAMBINO



Per la Delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Roberto RUTTAR



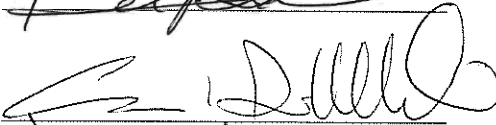
OO.SS. CGIL Roberto BOEZIO



OO.SS. CISAL Antonello DAL BEN



OO.SS. CISL Giovanni DI MATOLA



OO.SS. UILFPL MICHELE LAHPE