

# 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

Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale  
Area Autonomie Locali

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale  
n. 83 del 26.07.2010

## INDICE

### CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 2 - DURATA

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

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 4 - DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO

ART. 5 - PRODUTTIVITA'E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

ART. 6 - INDENNITA'

### PRESTAZIONI STRAORDINARIE

ART.7 - BANCA DELLE ORE

### INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

ART. 8 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

### LA FORMAZIONE

ART. 9 - OBIETTIVI E FINALITA'

### SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 10 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 36 CCRL 07/12/2006)

ART. 11 - MENSA

### NORME FINALI

ART. 12 - NORMA FINALE

## CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

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

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 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 giorno successivo alla stipulazione, salvo diverse indicazioni in esso contenute.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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.

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

### ART.3 - 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" 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 il Nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno abbia effettuato il controllo di compatibilità dei costi ed a seguito di una fase di concertazione.
6. Le parti prendo atto che il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2010, costituito ai sensi degli artt. 73 e 74 del CCRL 07.12.2006, come integrato dall'art. 35 del CCRL 06.05.2008, è stato determinato nell'importo complessivo di € 112.966,62, come da prospetto allegato A):
  - € 5.158,16 fondo lavoro straordinario
  - € 30.749,52 risorse stabili
  - € 8.104,95 risorse variabili
  - € 68.953,99 somme non utilizzate negli anni precedenti.

### ART. 4 - DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO (art. 21 CCRL 01.08.2002)

1. Per l'anno 2010 le quantità disponibili sono quelle indicate nel prospetto allegato A); la distribuzione delle risorse, per le finalità cui all'art. 21 del CCRL 01.08.02, avviene come indicato nel seguente prospetto:

<b>TOTALE GENERALE FONDO 2010</b>		<b>112.966,62</b>	100,00%
RISORSE STABILIMENTI LEGATE (di cui € 5.158,16 lavoro straordinario)	26.902,03		23,81%
VOCE A DESTINAZIONE VINCOLATA: Recupero evasione ICI	203,54		0,18%
VOCE A DESTINAZIONE VINCOLATA: Competenze D.Lgs. 30/2007	202,49		0,18%
VOCE A DESTINAZIONE FISSA: Indennità rischio, maneggio valori, Respons. di procedimento, Ufficiale Anagrafe, Responsabile	10.756,00		9,52%
<b>FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE</b>		<b>74.902,56</b>	
Progressioni orizzontali anno 2010	5.097,09		4,51%
Produttività e miglioramento dei servizi	20.000,00		17,70%
<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>		<b>49.805,47</b>	44,09%

2. Il fondo di cui all'art. 20 del CCRL è destinato ad alimentare le seguenti ulteriori voci di spesa:
  - a) L'indennità riconosciuta al personale ex 4<sup>a</sup> q.f. (ora cat. A o B1) di cui all'art.4 c.3 del CCNL confermata dall'art.16, comma 4, nella misura di € 193,68 pari ad € 64,56 annui pro capite.
  - b) Ai sensi dell'art.17 comma 8 del CCRL 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 (€ 5.158,16). I risparmi accertati confluiranno nel fondo di cui all'art.20.
3. Eventuali modifiche saranno immediatamente portate a conoscenza delle OO.SS. e RSU, sia nel caso che il rinnovo dei CCRL preveda un aumento del fondo, che di una eventuale applicazione del comma 2, art. 20, CCRL 01.08.2002.

#### ART. 5 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art.21 CCRL)

1. La somma complessiva che l'Amministrazione mette a disposizione per la produttività è quella indicata dal precedente art. 4.
2. La quota del fondo verrà erogata a fronte di obiettivi specifici definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno del PRO.
3. A tale scopo la quota del fondo di cui al comma 1 del presente articolo verrà preventivamente assegnata a ciascun responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato, sulla base di uno dei seguenti criteri anche combinati tra loro apportati ad ogni singolo servizio:
  - a) numero di personale assegnato:
  - a) strategicità del settore: 1) presidio di aspetti prioritari del programma dell'Amministrazione; 2) influenza sui risultati complessivi dell'Ente; 3) presidio di funzioni innovative tali da garantire la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'Ente; 4) centralità di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni.
  - b) complessità gestionale: 1) complessità organizzativa in relazione alle risorse assegnate; 2) caratteristiche dei processi operativi; 3) complessità qualitativa e quantitativa delle risorse umane gestite; 4) rilevanza del ruolo della posizione nel processo di integrazione e collegamento tra i diversi servizi.
  - c) rilevanza degli obiettivi: 1) rilevanza degli obiettivi che presuppongono il coinvolgimento di più settori; 2) rilevanza degli obiettivi in relazione alla qualificazione dei servizi esterni; 3) rilevanza degli obiettivi in relazione al miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso; 4) carattere innovativo degli obiettivi.
4. I PRO, le iniziative e le risultanze di cui al comma precedente saranno trasmessi alle OO.SS, ed alla R.S.U.
5. Le iniziative, individuate da ciascun responsabile di area organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e dovranno essere valutate ed approvate dall'organo esecutivo dell'ente entro il 30.03 di ogni anno ovvero qualora se ne ravvisi l'esigenza e vi sia la disponibilità.
6. Le iniziative svolte in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.
7. Le parti concordano di fare riferimento, per la definizione delle iniziative, alle seguenti fasi:
  - a) il sistema prende l'avvio, con l'individuazione da parte dell'amministrazione dei macro obiettivi e delle priorità per realizzare il PRO;
  - b) i responsabili delle posizioni organizzative procedono all'individuazione delle iniziative ed attività definendo gli obiettivi operativi, sulla base dei criteri di cui al presente comma, e alla ripartizione delle somme per la compensazione del personale interessato;

- c) ogni responsabile di progetto lo illustrerà ed affiderà agli interessati gli obiettivi operativi di gruppo e, se necessari, quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziative che si è inteso adottare per perseguirli. Sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto;
  - d) durante la gestione del progetto saranno effettuate periodiche sessioni di verifica sull'andamento del lavoro, anche al fine di effettuare, se necessario, gli opportuni aggiustamenti al piano di lavoro.
  - e) i responsabili provvedono alla rendicontazione complessiva dell'attività svolta e a predisporre le indicazioni per l'amministrazione per predisporre, per l'anno successivo, quanto previsto dalla precedente lett. a).
8. Criteri di valutazione della produttività: la quota di produttività assegnata in via preventiva a ciascun responsabile di posizione organizzativa, verrà erogata sulla base dell'applicazione dei seguenti criteri di valutazione:
    - a) una quota non superiore al 60% sulla base del raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi assegnati: in tale fase si terrà conto, nel caso di mancato raggiungimento degli stessi, di tutti gli elementi che hanno inciso sulla circostanza, quali assenze non previste o modifiche in corso degli obiettivi assegnati in funzione di modifiche organizzative e normative.
    - b) La restante quota sulla base dei criteri di cui al sistema di valutazione attivato dall'ente.
  9. Valutazione: 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, spettano al responsabile della posizione organizzativa interessata, in accordo con il responsabile dell'iniziativa. La valutazione deve essere motivata per ogni singolo fattore utilizzato.
  10. Tempi: la valutazione dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello al quale il progetto si riferisce. A tal scopo il responsabile della posizione organizzativa interessata, procederà a consegnare le singole valutazioni al personale interessato.
  11. Il lavoratore interessato, potrà, nel termine di 5 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione 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.
  12. La Commissione paritetica per la valutazione dei ricorsi sulle valutazioni è così costituita:
    - Parte pubblica: Presidente o suo delegato / Nucleo di Valutazione
    - Parte sindacale: due dipendenti designati dalle R.S.U. dell'Ente o, in alternativa, dalle OO.SS. territoriali.
  13. Erogazione dei compensi: i compensi saranno erogati in ogni caso con la mensilità stipendiale di Febbraio di ogni anno: nel caso di progetti che importino in termini temporali frazioni inferiori all'anno tali termini saranno ridotti e quindi:
    - la valutazione dovrà avvenire entro 1 mese dai termini previsti per la conclusione del progetto;
    - la eventuale fase di contenzioso dovrà esaurirsi entro i successivi 30 giorni;
    - l'erogazione delle spettanze con la prima mensilità stipendiale utile; per gli interessati al contenzioso, esaurite le procedure di cui sopra.
  14. Il personale incaricato di posizione organizzativa è escluso dai benefici del presente articolo, ai sensi dell'art. 33, comma 1, CCRL 01.08.2002.
  15. Il personale titolare delle risorse di cui all'art.11 della L.R. 14/2002 è escluso dai benefici economici di cui al presente articolo.
  16. 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. 6 - INDENNITA'

### Indennità di responsabilità (Art.21, comma 2, lettera E, CCRL 2002)

1. Il fondo, per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità, è determinato dal precedente art. 4 e deve essere rapportato alle responsabilità conferite.
2. Mutamenti organizzativi o gestionali che determinino prestazioni comportanti la assegnazione di indennità di responsabilità aggiuntive dovranno 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 dovrà essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente.
  - Il Nucleo di valutazione istituito presso l'ente presenterà ai titolari di Posizione Organizzativa la proposta di attribuzione dell'indennità sulla base della tipologia di responsabilità nonché la graduazione della stessa.
  - Il titolare della Posizione Organizzativa provvederà al formale conferimento dell'incarico e dell'indennità.
4. L'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a € 2.000,00 con le seguenti precisazioni:
  - cat. D € 1.000,00 per una funzione svolta;
  - cat. D € 2.000,00 per più funzioni svolte;
  - cat. C € 1.000,00 per una funzione svolta;
  - cat. C € 2.000,00 per più funzioni svolte;
  - annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;
  - l'indennità non si decurta se non c'è sostituzione nella funzione;
  - al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, viene corrisposta l'indennità per intero.

#### Maneggio valori (art. 61 CCRL) (Art.21, comma 2, lettera c, 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.

#### Rischio (art. 62 CCRL) (Art.21, comma 2, lettera c, 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, a decorrere dal 1.1.2001, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di euro 30,00. L'indennità verrà riconosciuta in misura fissa mensile qualora ci sia stata effettiva esposizione a rischio anche per un solo giorno di attività lavorativa nel mese. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20 CCRL 01/08/2002.
3. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data dei 31.12.2001.

#### ALTRE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (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 una indennità di 300,00 euro lordi annui.

#### Altri trattamenti economici

1. Per i trattamenti di seguito indicati si fa espresso rinvio a quanto stabilito in materia dal CCRL:
  - a) Indennità di vigilanza (art. 30)
  - b) indennità di turno (art. 54);
  - c) reperibilità (art. 55);
  - d) trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art. 56);
  - e) indennità per trasferta (art. 63);
  - f) indennità per trasferimento (art. 64);
  - g) indennità personale area scolastico-educativa (artt. 71-72-73-74-75-76-77-78-79).

### PRESTAZIONI STRAORDINARIE

#### ART. 7- BANCA DELLE ORE (art. 19 CCRL 01/08/2002)

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.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE (art. 20 lettera K)

##### ART. 8 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE (art. 17 CCRL)

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):Si concorda che in sede di determinazione del fondo di cui all'art. 20 del CCRL 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. 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.

#### LA FORMAZIONE (art. 4 lettera D)

##### ART. 9 - OBIETTIVI E FINALITÀ' (art. 39 CCRL)

1. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni non solo con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Le parti si impegnano a concertare i programmi formativi, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro il periodo di vigenza contrattuale.
3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi; dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato; potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.
4. La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo non incidono nei limiti individuali e possono dar luogo a recupero parziale o totale. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.
5. L'Amministrazione destina al capitolo formazione, annualmente, una somma non inferiore all'1% della spesa complessiva per il personale.
6. Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, andranno sommate alla percentuale di risorse individuate del bilancio successivo e saranno vincolate per le medesime finalità.
7. La formazione può essere svolta anche in forma associata con altre Amministrazioni.

## SVILUPPO PROFESSIONALE

### ART. 10 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 36 CCRL 07/12/2006)

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente 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 purchè 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 il Nucleo di valutazione, 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 del Nucleo di valutazione 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. 11 – MENSA

1. Le parti stabiliscono di attribuire al personale buoni pasto sostitutivi;
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, qualora sia previsto un rientro in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la durata della pausa non può essere superiore a due ore e inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, con rientro che comporti una prestazione lavorativa pari almeno a due ore, o per recupero.

#### NORME FINALI

#### ART. 12 - NORMA FINALE

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 e 06.05.2008.
2. Copia dei presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni singolo dipendente.



<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2010</b>			
<b>CCRL</b>	<b>ART.</b>	<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>IMPORTO</b>
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.1 ex art 17, c.8, CCRL 01.08.2002	FONDO LAVORO STRAORDINARIO	5.158,16
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.1 ex art 20, c.1, lett. a CCRL 01.08.2002	Importi dei fondi di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 previsti per l'anno 1998	12.677,02
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.1 ex art. 20, co.1, lett. g) CCRL 01.08.2002	Risorse destinate nell'anno 2001 al pagamento dei LED	5.547,28
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.1 ex art. 20, co.1, lett. m) CCRL 01.08.2002	Quota dell' 1,2% monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	4.227,91
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.1 Art. 25, co.1 CCRL 26.11.2004	Integrazione pari allo <b>0,62%</b> del Monte Salari 2001, esclusa la dirigenza	2.163,39
CCRL 6.5.2008	Art. 35 co.1	Incremento fondo consolidato Art.73 co.1 pari allo 0,40% del monte salari 2005	1.827,28
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.2 lett. G ex art. 20, co.1, lett. n) CCRL 01.08.2002	Importo annuo della RIA ed assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio al 31/12/2007	4.306,64
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			<b>35.907,68</b>
<b>CCRL</b>	<b>ART.</b>	<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>IMPORTO</b>
CCRL 7.12.2006	Art.73 c.2 lett.D	RECUPERO EVASIONE ICI	203,54
CCRL 7.12.2006	Art.73 c.2 lett.F	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17 c. 8	0,18
CCRL 7.12.2006	Art. 73 co.2 lett.k) Art. 25, co.2 CCRL 26.11.2004	Incremento <b>0,50%</b> monte salari 2001, a condizione che la spesa per il personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti (ultimo consuntivo approvato)	1.853,71
CCRL 7.12.2006	Art.74, c.1, lett. b)	Incremento <b>0,6%</b> monte salari 2003, a condizione che la spesa per il personale sia compresa tra il 25% e 39% delle entrate correnti (ultimo consuntivo approvato)	2.241,48
CCRL 7.12.2006	Art.73 c.2 lett.h)	Incremento facoltativo fino al 1,3% monte salari 1999 esclusa la quota della dirigenza nei limiti dello 0,963%	3.603,55
Art.2 c.11 Legge 24.12.2007 n.244		Compensi agli operatori dei servizi demografici per iscrizione anagrafica cittadini U.E. D.Lgs. 30/2007	202,49
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2010</b>			<b>8.104,95</b>
CCRL 01.08.2002	Art.21 c.4	SOMME NON UTILIZZATE FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE	68.953,99
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			<b>77.058,94</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2010</b>			<b>112.966,62</b>

COMUNE DI SAN PIETRO AL NATISONE		
SCHEMA DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010		
	Risorse fisse	35.907,68
	Risorse Variabili 2010	8.104,95
	SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	68.953,99
	<b>TOTALE FONDO 2010</b>	<b>112.966,62</b>
	<b>DESTINAZIONE PER FINALITA' STORICHE RICORRENTI</b>	<b>IMPORTO</b>
CCRL 2002 - art. 17	FONDO LAVORO STRAORDINARIO	5.158,16
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. b	Progressioni orizzontali 2003/2004	4.287,92
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. b	Progressioni orizzontali dal 01/01/2007	2.882,10
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. b	Progressioni orizzontali dal 01/01/2009	2.277,34
CCRL 2004 - art. 26 c. 3 lett. b e c	Salario Aggiuntivo EE.LL. (Indennità di comparto)	8.701,08
CCRL 2004 - art. 25 c. 6	Ind. Specifiche art. 4, c. 3 CCNL 1996 (personale ex 4 g.f.)	193,68
	LED 2001 ANCORA IMPEGNATO	3.401,75
	<b>RISORSE STABILI IMPEGNATE</b>	<b>26.902,03</b>
	<b>DISPONIBILITA' RISORSE STABILI</b>	<b>9.005,65</b>
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. b	Progressioni orizzontali dal 01/01/2010	5.097,09
	<b>DIFFERENZA DISPONIBILE RISORSE STABILI</b>	<b>3.908,56</b>
	<b>VOCI A DESTINAZIONE FISSA: INDENNITA'</b>	<b>IMPORTO</b>
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. C, D	Indennità di rischio	1.440,00
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. c	Indennità maneggio valori (0,90 X 240 gg)	216,00
CCRL 2004 - art. 30 c. 2	Indenn. stato civile, anagrafe, elettorale - Tributi	600,00
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. e	Indennità specifiche responsabilità	8.500,00
	<b>VOCI A DESTINAZIONE VINCOLATA:</b>	
CCRL 2002 - art. 21 c. 2 lett. F	RECUPERO EVASIONE ICI	203,54
D.LGS. 30/2007	Compensi agli operatori dei servizi demografici per iscrizione anagrafica cittadini U.E.	202,49
	<b>TOTALE INDENNITA' E VOCI A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>11.162,03</b>
	<b>SOMME DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI</b>	<b>20.000,00</b>
	<b>TOTALE UTILIZZI 2010</b>	<b>63.161,15</b>
	<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>	<b>49.805,47</b>

Letto, confermato e sottoscritto.

San Pietro al Natisone, 29.09.2010

**Per la Delegazione di parte pubblica:**

Il Presidente F.to Dott. Nicola GAMBINO

**Per la Delegazione di parte sindacale:**

R.S.U. F.to Roberto RUTTAR

OO.SS. CGIL F.to Roberto BOEZIO

OO.SS. CISL F.to Anna PIGNATTA