

C.C.D.I.A. 2014

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 2014

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 2014 fino al 31 dicembre 2014.
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.

Roberto



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 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 prendono atto che il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2014 è stato costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 04.08.2014; le risorse sono state quantificate nell'importo complessivo di € 65.465,28, così determinate:
 € 29.757,78 risorse stabili, di cui € 5.158,16 per fondo lavoro straordinario;
 € 35.707,50 risorse variabili.

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

1. Per l'anno 2014 le risorse disponibili vengono utilizzate parzialmente, e sono destinate alle finalità esposte nel seguente prospetto:

TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2014	65.465,28	100,00%
<i>Utilizzi:</i>		
Compensi lavoro straordinario art.17 c.8 CCRL 2002	5.158,16	
Progressioni orizzontali già assegnate	10.356,47	
Salario aggiuntivo ex indennità di comparto	6.670,55	
LED 2001 ancora impegnato	2.090,29	
Indennità personale ex 4 ^a q.f. - art. 4, c. 3 CCNL 1996	193,68	
TOTALE RISORSE STABILI IMPEGNATE	24.469,15	37,38%
<i>Finanziamento finalità art. 21 CCRL 01.08.2002:</i>		
Indennità di rischio	1.440,00	
Indennità maneggio valori	216,00	
Indennità Ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale	300,00	
Indennità responsabile tributi	300,00	
Indennità di responsabilità art.21 c.2 lett.e CCRL 2002, art.30 c.1 CCRL 2004: € 2.000,00 annui	666,68	
Incentivi recupero evasione ICI (nel 2013 non sono stati effettuati incassi)	0,00	
TOTALE	2.922,68	4,46%
Somme che vengono destinate alla produttività e miglioramento dei servizi	15.000,00	22,91%
TOTALE UTILIZZI	42.391,83	64,75%
Somme non utilizzate	23.073,45	35,25%

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

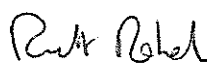
1. La somma che l'Amministrazione mette a disposizione per la produttività individuale viene stabilita nell'importo di € 15.000,00, che corrisponde al 16,80% del fondo per il trattamento accessorio 2014.
2. La quota del fondo verrà erogata a fronte di obiettivi definiti con gli strumenti di programmazione annuale, adottati dall'ente e rappresentati dalla relazione previsionale e programmatica, dal P.R.O. 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 2014, 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.
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 una 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 istituito presso l'ente presenta 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 provvede al formale conferimento dell'incarico e dell'indennità.
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. D: da € 1.000,00 per una funzione svolta, fino a € 2.000,00 per più funzioni svolte;
 - 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 - 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 distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni singolo dipendente.

◇

Rosa Bahel




Letto, confermato e sottoscritto.

San Pietro al Natisone, 29 settembre 2014

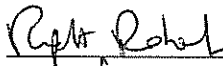
Per la Delegazione di parte pubblica:

Il Presidente Dott. Nicola GAMBINO

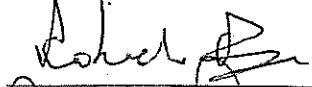


Per la Delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Roberto RUTTAR



OO.SS. CGIL Roberto BOEZIO



OO.SS. CISL Maurizio PERAZZONI

