Comune di Talmassons
Provincia di Udine

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anno 2017

Comparto unico del pubblico impiego
Regionale e Locale - area Autonomie Locali

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale
n. **186** del **21.12.2017**

giusta preintesa sindacale in data 26.10.2017

DA STIPULARSI AI SENSI DEGLI ARTT. 4 E 6 DEL CCRL 01.08.2002
RELATIVA ALLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE
FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE
DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
CCRL 26.11.2004, CCRL 07.12.2006 E CCRL 06.05.2008

COMUNE DI TALMASSONS
Prov. di Udine

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

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

Art. 2
DECORRENZA E DURATA

Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dal 01.01.2017, ha validità per l'anno 2017 e trova scadenza alla data di sottoscrizione di altro accordo non necessitando di disdetta o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinano il decadimento, anche di singoli istituti. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono e iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDI, incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e, qualora non necessitino di negoziazione, sostituite dalle nuove disposizioni.
Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale su richiesta delle parti con le procedure previste dal CCRL.

ART. 3
PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I.A.

1. Il comune di Talmassons invierà annualmente alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente contratto la determinazione di costituzione e la proposta di ripartizione del Fondo stesso in applicazione ai criteri del presente contratto decentrato.

2. La mancata adozione della determina di ripartizione del fondo comporterà la sospensione automatica di ogni erogazione dei compensi previsti dal presente contratto.

ART. 4
INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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.
   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 di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
   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.
   Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le norm

COMUNE DI TRAMASSACHONS
Prov. di Udine

attività lavorative previste nella propria mansione.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

3. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

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

1. Il fondo per le risorse decentrate, così come costituito ai sensi dell'art.3, viene, con il provvedimento di costituzione, contestualmente ripartito, seguendo i criteri qui di seguito elencati:

   a) Salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti;
   b) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): si rinvia al successivo art. 5 del presente contratto;
   c) Produttività e miglioramento dei servizi: viene destinata la quota residuale dopo aver finanziato gli istituti precedenti (a/b)

2. Qualora le somme impegnate non siano state utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, le stesse sono riassegnate all'esercizio dell'anno in corso, alla Produttività e miglioramento dei servizi di cui all'art.8.

ART. 6
INDENNITÀ'

1. Le indennità sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili), dando priorità a quelle previste dalle lettere A) - B) - C) - D) - E) del presente articolo.

2. All'interno di ogni singola tipologia, in caso di risorse insufficienti, la corresponsione avverrà in misura proporzionale.

3. Le indennità di cui ai punti successivi possono essere attribuite a tutto il personale dipendente con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

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

A) INDENNITÀ DI RISCHIO (art. 62 ccrl 01.08.2002):

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

- *Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;*
- *Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;*
- *Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;*
- *Conduzione cucina;*
- *Attività di necroforo;*
- *Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;*

COMUNE DI TALMASSONS - Prov. di Udine

COMUNE DI TALMASSONS
- Prov. di Udine -

- *Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.*
- *Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc,*
- *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti*
- *Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc*

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di € 30,00 mensili lorde e verrà erogata interamente anche per il personale part-time.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Municipale Locale poiché già ricompresa nell'indennità di vigilanza.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 4 lettera B.

B) MANEGGIO VALORI (art. 61 ccrl 01.08.2002):

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera come sotto specificata:

- economo comunale	€ 1,54
- altri agenti contabili	da un minimo di € 0,70 a un massimo di € 1,54

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.
Verrà corrisposta annualmente con la seguente modalità: sul volume di denaro maneggiato dall'economo viene riproporzionato quanto di spettanza agli agenti contabili. (ad es. se l'economo a fine anno ha maneggiato € 60.000 e l'agente contabile € 5.000 all'agente spetta il seguente importo giornaliero 60.000:1,54=5.000:X= 0,12 sapendo che l'importo minimo è 0,70 all'agente contabile spetteranno € 0,70 al giorno).

C) SPECIFICA INDENNITÀ (art. 48 07.12.2006)

La specifica indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006 come modificata dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008 viene così parametrata:

- Cat. A € 29,00 lordi mensili
- Cat. B/PLS € 37,00 lordi mensili
- Cat. C/PLA € 38,00 lordi mensili
- Cat. D/PLB/PLC € 40,00 lordi mensili

L'indennità viene corrisposta mensilmente.

D) DISAGIO (art. 21, lettera d ccrl 01.08.2002)

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

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

COMUNE DI TALMASSONS
Prov. di Udine

- *Esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita quali:*
  - *dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratori amministrativo e autista scuolabus (categoria B), collaboratore amministrativo/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (categoria B o C) € 20,00 lordi mensili*
  - *dipendenti che svolgono attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa € 20,00 lordi mensili, tale indennità non si cumula con quella prevista alla precedente lettera C)*
  - *dipendenti formalmente nominati o referente tecnico o referente amministrativo per l'ASP € 20,00 lordi mensili*

Gli importi delle prestazioni di cui ai punti precedenti non sono tra loro cumulabili, in caso di contemporanea presenza di più fattispecie si eroga l'indennità di importo più elevato.
L'indennità di disagio non è dovuta al personale turnista di Polizia Locale.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra e non subirà decurtazioni per il personale che svolge l'attività lavorativa a part time sia orizzontale che verticale.

E) INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (art. 30, comma 2, ccrl 26.11.2004)

1. Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito **con atto formale** l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe; Ufficiale Elettorale; Responsabile dei Tributi (nominato mediante delibera di giunta e firma gli atti di accertamento) compete un importo massimo annuo lordo di € 300. **L'importo** è **corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.**

2. Analogo importo massimo di € 300 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, **attribuite con atto formale:**
   - archivista informatico; (colui il quale ufficialmente gestisce l'archivio informatico ed è stato all'uopo nominato con espresso provvedimento)
   - addetto all'URP;
   - formatore professionale;
   - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. **Le indennità di cui alla presente lettera E) punti 1 e 2 non sono cumulabili.**

4. **Le indennità di cui al presente punto E) n. 1 e n.2** non sono erogate se al dipendente viene già riconosciuta l'indennità di cui al punto F);

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

F) INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (art. 21, c. 3 ccrl 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004)

1. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera F) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

COMUNE DI TALMASSONS - Prov. di Udine -

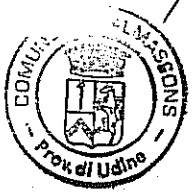
COMUNE DI TALMASSONS
Prov. di Udine

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B	Responsabile della conduzione e del coordinamentodi gruppi di lavoro	€ 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5 persone (compresi LSU, LPU, progetti cantieri lavoro, borse lavoro giovani) € 1.250,00 per il coordinamento di 6 o più persone.
C/PLA	1.- Responsabile della conduzione e del coordinamentodi gruppi di lavoro 2.- Responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi 3.- Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni 4.- Preposto per la sicurezza sui posti di lavoro	€ 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5 persone (compresi LSU, LPU, progetti cantieri lavoro, borse lavoro giovani) € 1.250,00 per il coordinamento di 6 o più persone. Gli importi sono così attribuiti: Presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000,00 (2.3.4.) Presenza di almeno due fattispecie di responsabilità € 1.500,00 (1.2.3.4.) Presenza di almeno tre fattispecie di responsabilità € 1.750,00 (1.2.3.4.) Presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità € 2.000,00 (1.2.3.4.)
D/PLB/PLC	1.- Preposto per la sicurezza sui posti di lavoro 2.- responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi 3.- Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni	Gli importi sono così attribuiti: Presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000,00 Presenza di almeno due fattispecie di responsabilità € 1.500,00 Presenza di almeno tre fattispecie di responsabilità € 1.750,00

L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati, previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 6.

L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione;

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


COMUNE DI MASSEDONS
Prov. di Udine

Tutte le indennità previste dal presente articolo, si decurtano nei casi previsti dalle norme di legge e contrattuali.

G) INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art. 55 ccrl 01.08.2002)

In caso di istituzione da parte dell'Ente di aree di pronto intervento si corrisponderà ai dipendenti coinvolti l'importo pari a 10,33 euro per 12 ore, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore nel qual caso l'indennità è maggiorata del 10%.

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

Ogni TPO verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori assegnati ai fini dell'individuazione dei destinatari, nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, delle singole indennità di cui all'articolo precedente.

ART. 8
PRODUTTIVITÀ' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Garantiti gli istituti di cui agli articoli precedenti, le rimanenti risorse sono destinate alla produttività sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento, annualmente predeterminati volti ad incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

2. Gli atti programmatori definiti dall'Amministrazione - quali ad esempio il Piano delle Prestazioni il Piano Risorse Obiettivi, il Piano Economico Gestione, l'Elenco Annuale Opere Pubbliche - possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo e devono essere approvati entro il termine di approvazione del bilancio preventivo di ogni anno.

3. Lo strumento programmatorio di cui al comma 2, definisce il valore assegnato all'obiettivo, il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione e indica il valore aggiunto richiesto dall'art. 22 del CCRL 01.08.2002. In caso di raggiungimento parziale l'incentivo sarà corrisposto in misura proporzionale al risultato raggiunto purchè questo corrisponda ad effettivi incrementi quali-quantitativo e che questi siano di interesse dell'amministrazione.

4. Gli obiettivi che comportano erogazione di compensi accessori denominati "produttività individuale/collettiva" sono solo quelli previsti nel piano delle performance/pro/pdo. Nessun progetto potrà essere approvato con documenti diversi dai sopra citati provvedimenti.

5. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

ART. 9
POLITICHE GENERALI

1. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:

-Assicurare e garantire specifiche articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;

-Ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di corretto andamento delle attività necessarie all'organizzazione;

-Consentire una adeguata fruizione dei servizi da parte dell'utenza senza creare impedimento

al più efficace sistema di lavoro;

-Realizzare i principi di armonizzazione sui tempi lavoro/cura della famiglia

-Prevedere che servizi diversi possono avere orari diversi, in quanto l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio;

2. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, tra il personale; le forme flessibili autorizzate di orario possono essere rivisitate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio;

ART. 10
LAVORO STRAORDINARIO

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 del CCRL 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività". –

ART. 11
BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo e comunque non più di 50 h.(Se il fondo straordinario assegnato al TPO consente l'erogazione per esempio di 20 ore di lavoro straordinario, lo stesso non potrà autorizzare banca delle ore per importi superiori alle 20 ore).

2. Le parti stabiliscono che il dipendente interessato può chiedere il pagamento delle ore confluite nell'anno in Banca delle ore con la prima richiesta di autorizzazione, in mancanza le ore possono essere recuperate entro l'anno successivo.

3. In caso di necessità la verifica sull'andamento della Banca delle ore e sulla quantità delle prestazioni straordinarie sono oggetto di incontro tra le parti.

ART. 12
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

COMUNE DI TAVIANO SUCCONS
Prov. di Udine

ART. 13
NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Sottoscritto presso la sede del Comune di Talmassons il giorno **28.12.2017**

il Presidente della delegazione di parte pubblica

Segretario Comunale Dott. Paolo MANIAGO

i Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

C.G.I.L.- Roberto BOEZIO

CISAL EE.LL. FVG – Beppino Michele FABRIS

i componenti la R.S.U. del personale dell' Amministrazione Comunale sigg:

Giulio GANIS

Consuelo GREATTI Consuelo Greatti

COMUNE DI TALMASSONS
Prov. di Udine