

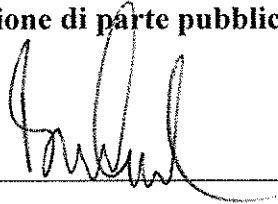
**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE
PER IL PERSONALE
DEL COMUNE DI ARTA TERME (UD)**



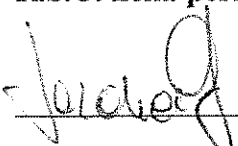
Several handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature and the initials "F.L.".

In data 29 settembre 2015 nella sede della Comunità Montana della Carnia ha avuto luogo l'incontro tra:

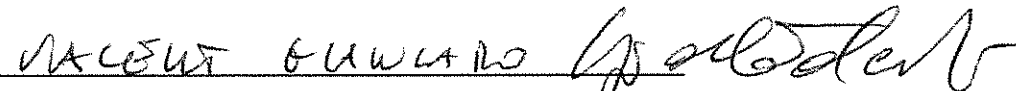
Delegazione di parte pubblica nella persona del delegato Segretario Comunale Bruno Cimenti



R.S.U. nella persona di GianPietro Peresson, per il Comune di Arta Terme

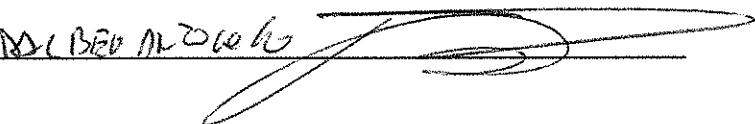


Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGILFP 

CISL FP 

UIL FPL _____

CISAL 

DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDIT si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, le clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D. Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4, 40 bis.
- D. Lgs. 150/2009, in particolare artt. 6, 16, 23 e 31;
- L.R. n. 16/2010;
- D. Lgs. 141/2011 che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della *prestazione*, adottato dagli enti cui il presente contratto si applica;
- CCRL comparto unico vigenti nel tempo.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009, dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011 e dall'art. 14, comma 53 quinquies L.R. 22/2010.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione - in servizio presso il **Comune di Arta Terme**.

2. L'Ente interessato si impegna a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

3. Nel caso di successivo ritiro della delega di cui al punto 1, troverà applicazione la contrattazione aziendale.

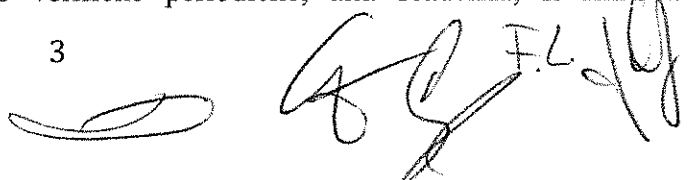
4. In caso di fusione di Comuni e/o istituzione di nuovi Enti le parti – se necessario - si riuniranno al fine di ridefinire le eventuali modifiche del presente contratto.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2015.

2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione o verifiche periodiche; alla scadenza, si rinnova



facilmente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.

3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

Art. 4

Finalità

1. Le parti, premesso che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001:

“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”

convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise e trasparenti;
- lo scopo fondamentale della contrattazione è fissare strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi erogati.
- l'incentivazione dei dipendenti è legata agli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 5

Servizi

pubblici essenziali

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'F.L.'. To its right, there are two more distinct signatures, one of which is quite large and stylized. The page number '4' is printed below the signatures.

2. Il responsabile del personale 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 normali attività lavorative previste nella propria mansione.

3. 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;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

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

5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

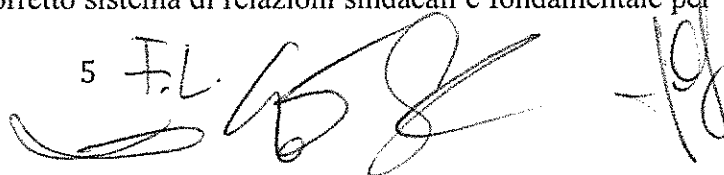
SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento denunce di nascita e di morte
ELETTORALE	1	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
POLIZIA LOCALE	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
SERVIZI CIMITERIALI	1	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
ASILO NIDO	1	Svolgimento in forma ridotta dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Art.6

Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per

5 F.L. 

il raggiungimento dei risultati concordati.

2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, le Associazioni Intercomunali ed ogni singola Amministrazione autorizzano le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica certificata onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

3. Le Associazioni Intercomunali ed ogni singola Amministrazione provvedono altresì a predisporre ognuna uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

4. Fino ad una diversa definizione del modello di relazioni sindacali riguardo la concertazione e consultazione si rimanda a quanto stabilito dai CCRL e dal protocollo sulle relazioni sindacali sottoscritto a livello regionale in data 10/03/2014. Relativamente alla contrattazione si rinvia a quanto disposto dai CCRL, ad esclusione delle materie espressamente indicate dalla L.R. n. 22/2010 (l'organizzazione degli uffici, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali nonché le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro).

Art. 7

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *prestazione*;
- b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
- e. la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

Art. 8

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

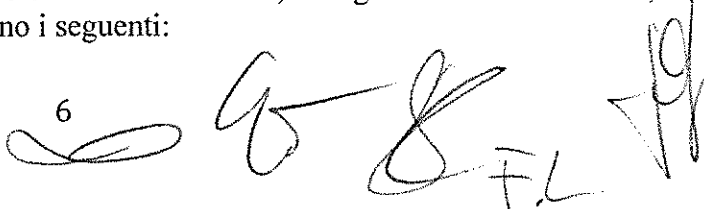
1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:

- in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- a consuntivo in tempi certi e definiti.

Art. 9

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:

6  FL

- garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dai CCRL, precisando che:

- le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità comunque definite, valutazione individuale e collettiva, ecc.);
- le risorse finanziarie servono a remunerare fattori variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), oppure legati a specifiche disposizioni legislative;

- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL;

- riservare una quota prevalente di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);

- utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;

- riservare ai dipendenti con contratto a termine - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno nelle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate;

- garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e non necessariamente in proporzione all'orario di lavoro.

Art. 10

Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

1. L'Ente provvede ad inviare annualmente, contestualmente al momento dell'approvazione del bilancio di previsione, alle OO.SS. e alle RSU la costituzione e la ripartizione del Fondo per le risorse decentrate con l'indicazione delle percentuali/importi di utilizzo dei singoli istituti di cui all'art.14 del presente contratto.

2. Le OO.SS. o le RSU entro un mese dal ricevimento del Fondo:

a) nell'ipotesi in cui si rendano necessari chiarimenti o modifiche sul riparto del Fondo e anche sui limiti dell'art.14 possono richiedere alla delegazione trattante di parte pubblica l'apertura delle trattative per la contrattazione in merito; l'apertura delle trattative avviene entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta;

b) qualora le OO.SS. o le RSU entro il termine sopra indicato non abbiano comunicato nulla, la procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo si intende positivamente conclusa.

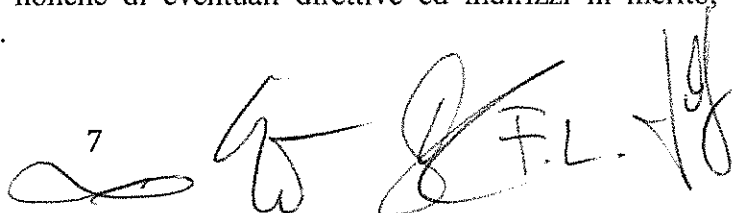
3. Qualsiasi modifica al Fondo che si rendesse necessaria in corso d'anno, segue le medesime procedure dei commi 1 e 2.

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

Art. 11

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legislazione vigente e dal CCRL, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione interessata.



2. Le risorse variabili possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

3. Le risorse variabili aggiuntive (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi 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) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

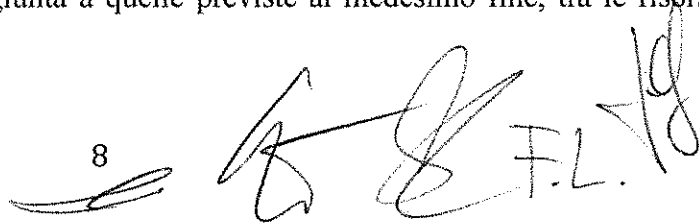
Art. 12

Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili sono utilizzate per:

- a. corrispondere il salario aggiuntivo (la corresponsione del salario aggiuntivo ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo);
- b. remunerare le progressioni economiche di carriera;
- c. corrispondere le specifiche indennità.

2. Le somme che residuano dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.



Art. 13

Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14

Criteri di riparto

1. Il fondo per il salario accessorio, di cui all'art.11, per le somme eccedenti la corresponsione del salario aggiuntivo viene ripartito come segue:

- a) per le indennità fino ad un massimo del 30%;
- b) per progressioni orizzontali fino ad un massimo del 50%;
- c) per la produttività relativa al miglioramento dei servizi fino ad un massimo del 60%.

Art. 15

Indennità

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

A) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e ccr1 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccr1 26.11.2004, art. 24 ccr1 6.5.2008)

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente e per le funzioni gestite in convenzione ai sensi della L.R. n. 1/2006 con il sistema organizzativo definito dal Comune capofila/Comune ed in particolare deve tener conto:

- del numero di responsabili di posizioni organizzative individuati;
- del sistema di classificazione professionale, valorizzando le declaratorie allegate al CCRL 7.12.2006;
- del sistema relativo ai percorsi di carriera di tipo orizzontale e verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista funzionale;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
- degli incarichi conferiti ai sensi della normativa circa gli incentivi sulla progettazione e i recuperi tributari.

L'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a € 2.000,00. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 24, c. 1, del CCRL 6.5.2008, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.

Il numero ed il riparto tra le aree funzionali, nonché l'importo delle indennità, viene determinato dal dirigente ovvero in caso di assenza di figure dirigenziali dalla conferenza dei titolari delle posizioni organizzative. L'importo dell'indennità dovrà essere determinato tenendo conto delle oggettive responsabilità attribuite.

Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il dirigente/titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

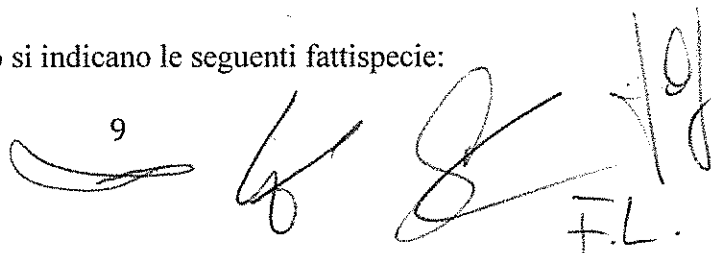
L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 9 mesi. In caso contrario non viene erogata, ma delle attività prestate si tiene conto nella valutazione individuale.

Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.

Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali (informativa).

A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano le seguenti fattispecie:

9



F.L.

- responsabilità per conduzione e/o coordinamento di gruppo di lavoro, intendendo per tali gruppi con un numero di collaboratori direttamente coordinati e/o condotti non inferiore a due;
- responsabilità connesse all'affidamento, con atto formale, di specifiche attività non direttamente riconducibili all'attività lavorativa normalmente svolta;
- responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità per le specifiche conoscenze tecnico – professionali necessarie per la relativa gestione, che implicano il possesso di particolari titoli culturali e/o esperienziali.

B) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i ccr1 01.08.2002, art. 30 ccr1 26.11.2004)

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 compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricato di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:

- archivista informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le indennità di cui alle sopra riportate lett. A) e B) non possono cumularsi.

La determinazione dell'importo di cui alla presente lettera b) non si applica per l'anno 2015 nei casi in cui l'importo sia già stato attribuito, nel suo valore massimo, al momento della stipula del presente contratto.

C) Maneggio valori (art. 61 ccr1 01.08.2002)

Al personale nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità massima giornaliera di € 1,54 in proporzione all'entità dei valori e precisamente:

- per un importo annuo di valori maneggiati pari o maggiore a € 8.000,00: € 1,54;
- per un importo annuo di valori maneggiati da € 3.000,00 a € 7.999,99: € 1,00;
- per un importo annuo di valori maneggiati inferiore a € 3.000,00: € 0,70

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

La determinazione dell'importo non si applica per l'anno 2015 nei casi in cui l'importo sia già stato attribuito, nel suo valore massimo, al momento della stipula del presente contratto.

D) Rischio e attività disagiate (art. 62 ccr1 01.08.2002 e art. 21, lett. d ccr1 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:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame – bitume – oli o loro derivati;
- 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.

L'importo dell'indennità di cui sopra è di € 30,00 mensili.

L'indennità di rischio compete ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra per i giorni di effettivo esposizione al rischio.

Le situazioni disagiate che danno titolo all'erogazione dell'indennità quantificata in € 30,00 mensili (da corrispondere per i giorni in cui si verifica l'attività disagiata) sono le seguenti:

- orario spezzato con più di un rientro giornaliero
- svolgimento di attività prevalente in condizioni climatiche avverse.

E) Reperibilità (art.55 ccll 01.08.2002)

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, si corrisponderà ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 10,33 per 12 ore, frazionabili in misura non inferiore a 4 ore nel qual caso l'indennità è maggiorata del 10%.

A livello di singola Amministrazione e/o Associazione Intercomunale verrà definito, in relazione alle peculiarità del singolo servizio, l'elevabilità delle giornate mensili di reperibilità eccedenti a quelle stabilite dalla vigente normativa, con le modalità di cui al comma 5, art. 55 ccll 01.08.2002 previa contrattazione con le delegazioni trattanti firmatarie del presente contratto.

Art. 16

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, fino ad un massimo annuale di 60 ore individuali.
2. Per le ore accantonate deve essere corrisposta la "maggiorazione" per le prestazioni di lavoro straordinario.
3. Entro l'anno successivo a quello di maturazione, è facoltà del lavoratore fruire delle ore accantonate come permessi compensativi per le proprie attività formative e necessità personali e familiari, o chiederne la retribuzione.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve considerare prioritariamente le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art.17

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente accordo
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, può concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto, ad esclusione delle progressioni di carriera e alle indennità per specifiche responsabilità, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, compatibilmente con la normativa vigente in termini di spesa di personale.
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici per il tramite della agenzia interinale.

Art.18



Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedente artt. in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

FORME ASSOCIATIVE

Art. 19

Personale in convenzione/ associazione ex L.R. n. 1/2006

1. Gli Enti aderenti alle Associazioni Comunali e/o con servizi convenzionati tra loro, in attuazione a quanto disposto dal CCRL 7.12.2006 procedono tramite il Comune capofila alla costituzione del fondo unico che verrà alimentato dai Comuni aderenti con trasferimento pro-quota delle risorse in relazione al personale assegnato all'Associazione medesima e/o al servizio convenzionato.

NORME FINALI

Art. 20

Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2015

Le progressioni economiche al personale dipendente per l'anno 2015 verranno attribuite sulla base della media dei risultati individuali conseguiti a seguito delle valutazioni effettuate annualmente – a decorrere dal 2010 e dagli anni successivi - secondo i criteri individuati dal sistema di valutazione dei singoli Enti e nel rispetto dell'art. 39 del CCRL 07/12/2006.

Nel caso in cui non fossero state effettuate le valutazioni negli anni precedenti anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, l'attribuzione delle progressioni avverrà sulla base della valutazione da effettuarsi con riferimento all'anno 2014.

Art. 21

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.

2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIT, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.

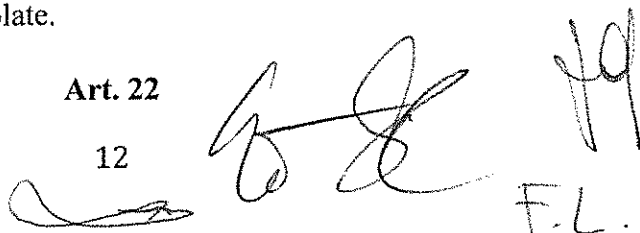
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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.

6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 22



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'F.L.'. To its right, there are two more signatures, one of which is more stylized and possibly reads 'F.L.'. On the far right, there are the initials 'F.L.' written in a larger, bold font.

Disapplicazioni

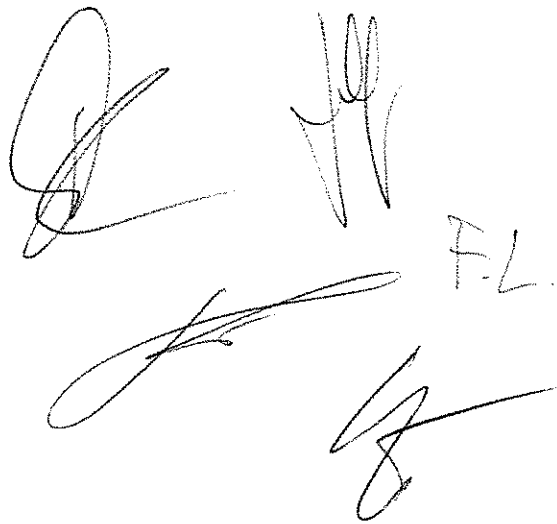
1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del d.lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari, degli enti cui il presente contratto si applica.

Art.23

Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL la cui applicazione è cogente e vincolante.

2. Copia del presente CCDIT è distribuito a cura e spese dell'Ente del presente contratto ad ogni dipendente.



Handwritten signatures and initials, including the initials "F.L." written in the middle right area.