

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI PALMANOVA
ANNO 2011**

L'anno 2011 il giorno 24 del mese di ottobre;

Vista la preintesa raggiunta a seguito degli incontri del 26.09.2011 e del 05.10.2011 tra delegazione trattante di parte pubblica e delegazione trattante di parte sindacale sull'adeguamento al D.Lgs. 150/2009 del CCDI dd 11.05.2007, reso necessario ai sensi dell'art. 5 del D.lgs 141 dd 01.08.2011;

Rilevato che l'adeguamento di che trattasi costituisce il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del Comune di Palmanova a valere dall'anno 2011;

Visti i verbali degli incontri del 26.09.2011 e del 05.10.2011;

Preso atto che ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del CCRL del 07/12/2006 l'organo di revisione dei conti dell'Ente ha attestato la compatibilità dei costi della preintesa sul CCDI con i vincoli risultanti dalla programmazione finanziaria;

Richiamata la delibera di GC n. 138 del 19.10.2011, che costituisce parte integrante del presente atto, con cui si autorizzava il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del CCDI 2011;

TRA

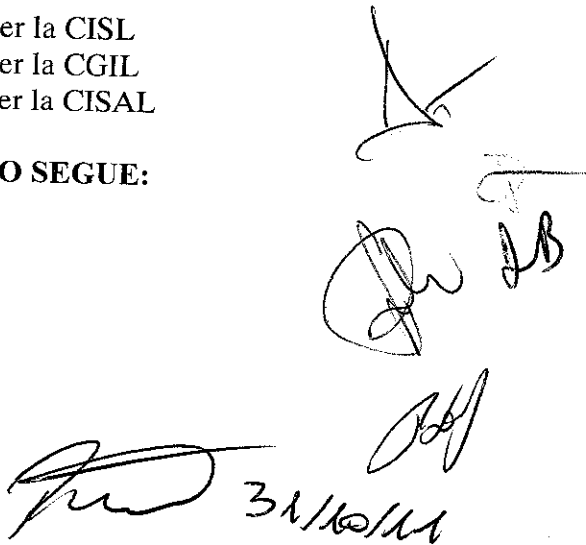
-il Segretario Comunale Tarasco dott.ssa Anna, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

E

-la delegazione delle OOSS composta da:

- Dal Bello Riccardo	RSU per la CISAL
- Del Negro Raffaella	RSU per la CISAL
- Dilena Giorgio	RSU per la CISL
- Putelli Maria Grazia	RSU per la UIL
- Pignatta Anna	rappresentante sindacale per la CISL
- Boezio Roberto	rappresentante sindacale per la CGIL
- Fabris Beppino	rappresentante sindacale per la CISAL

SI STIPULA QUANTO SEGUE:



Handwritten signatures and date: 31/10/11

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE
Art. 2 DECORRENZA E DURATA

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- Art. 3 DISCIPLINA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
Art. 4 PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Art. 5 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

PARI OPPORTUNITA', MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

- Art. 6 PARI OPPORTUNITA'
Art. 6 BIS TUTELE CONTRO MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

LA FORMAZIONE LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

- Art. 7 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE
[Art. 8 MODALITA' PER L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO]

IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI

- Art. 9 IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI

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


- Art. 10 COSTITUZIONE DEL FONDO
Art. 11 CRITERI DI DESTINAZIONE
Art. 12 CRITERI PER L'EROGAZIONE




IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

- Art. 13 SISTEMI DI VALUTAZIONE PERMANENTE

[FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 14 INCREMENTO FONDO STRAORDINARIO ANNO 2005

 31/10/11

Art.14BIS ISTITUZIONE FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO
[STRAORDINARI IMPREVEDIBILI E CALAMITA' NATURALI.]

EVENTI

BANCA DELLE ORE

Art. 15 DISCIPLINA

[POLITICHE GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DEGLI ORARI DI LAVORO
Art. 17 ORARIO DI LAVORO - DI SERVIZIO - DI APERTURA AL PUBBLICO:
CRITERI
Art. 18 PIANO DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO]

[FORME ASSOCIATIVE

Art. 19 ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE DEL PALMARINO]

NORMA DI RINVIO

Art. 20 NORMA DI RINVIO

VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

Art.21 PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CCDI.



Handwritten signatures and date: 31/10/11

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale dell'Amministrazione Comunale di Palmanova con rapporto a tempo indeterminato o determinato.

Art. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.

[2. Per la validità temporale del presente contratto si fa rinvio alla disciplina normativa.]


SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 3 DISCIPLINA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI


1. Le parti, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui all'art. 1, comma 1, norme di garanzia del CCNL 1994/1997, e nell'ambito dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili previste al comma 2 del sopra citato art. 1, al fine di assicurare, anche in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Le parti, individuano i sotto elencati servizi pubblici erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati limitatamente a n. 2 ore giornaliere dalle 08,30 alle 10,30, fatte salve le successive diverse disposizioni:

- a) stato civile limitatamente all'accoglimento delle registrazioni delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme;
- d) il servizio di assistenza domiciliare per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati, in caso di sciopero superiore alle 24 ore;
- e) il servizio di polizia municipale limitatamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori
- f) il servizio del personale limitatamente agli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

 31/10/11







3. Le prestazioni di dipendenti contingentati fanno solo riferimento alle mansioni e ai compiti specificatamente previsti dal precedente comma 1, astenendosi quindi gli stessi dalle ulteriori mansioni lavorative non previste.

4. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nelle proprie mansioni. Lo stesso, possedendo la categoria o profilo richiesto, sostituisce il personale contingentato.

Art. 4 PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi pubblici essenziali:

SERVIZIO	CATEGORIA	N. ADDETTI
Stato Civile	B,C,D	1
Elettorale	B,C	1
Cimiteriale	A,B	1
Polizia Municipale	PLA3/PLB (attività giudiz. e TSO)	1
Assistenza Sociale	B(sciopero superiore alle 24 ore)	1
Ufficio Personale/Ragioneria	C,D	1

In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali come sopra indicati, ciascun Titolare di posizione organizzativa individua a rotazione tra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando, almeno 5 giorni prima dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti sopra individuati alle OOSS locali e ai singoli interessati. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione se possibile.

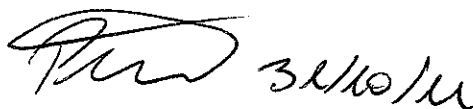
2. Nel caso in cui la sostituzione non fosse possibile, o perché le dotazioni organiche non lo permettono o perché non si trovi un sostituto disponibile, il Titolare di posizione organizzativa conferma, entro le 24 ore successive, i nominativi indicati.

3. Nelle occasioni di sciopero, l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sia presso la stampa locale che con altri mezzi ritenuti opportuni.

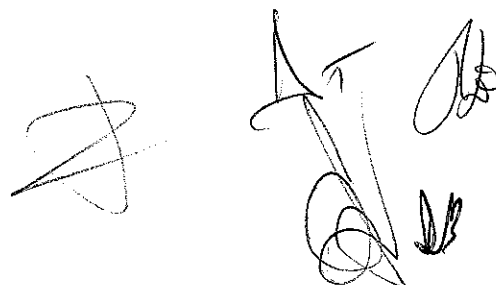
4. Per gli scioperi inferiori alle 4 ore verranno garantiti unicamente i servizi del personale di vigilanza, nel rispetto dei contingenti come sopra determinati.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 5 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO



Handwritten signature, possibly reading "Zuker".



Two handwritten signatures, one on the left and one on the right, both appearing to be initials or names.

1. L'Amministrazione è impegnata ad osservare e far osservare la normativa vigente in materia di sicurezza (Decreto Legislativo 81/2006), tenendo conto anche delle indicazioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione comunale.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione comunale, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

PARI OPPORTUNITA' , MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

Art. 6 PARI OPPORTUNITA'

1. In attesa della costituzione di apposito comitato delle pari opportunità, che si ritiene possa essere istituito in convenzione tra più Comuni, l'Ente si impegna a rispettare i principi previsti dall'art. 51 del CCRL 2002.

2. Le parti prendono atto che nell'Ente si tiene già conto della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, a cui sono finalizzate le azioni positive di cui al citato art. 51.

Art. 6 BIS TUTELE CONTRO MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

1. Le parti prendono atto dell'impegno dell'Amministrazione Comunale a dare attuazione alle previsioni degli artt. 14 (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) e 77 (Molestie sessuali) del CCRL 07.12.2006, avendo aderito all'iniziativa promossa dalla Provincia di Udine per la costituzione di un unico Comitato paritetico.

LA FORMAZIONE LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

Art. 7 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

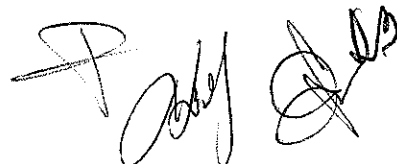
1. Per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici, occorre un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane rivolta a tutto il personale, che può realizzarsi , tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.

2. 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.

3. L'Amministrazione si impegna pertanto a favorire le attività formative di tutto il personale, con particolare attenzione ai Titolari di Posizione Organizzativa, prediligendo gli aggiornamenti e gli approfondimenti su temi di natura tecnico-giuridica, pur senza tralasciare eventi formativi improntati al conseguimento del Benessere Organizzativo nel rispetto del principio della centralità della persona nel contesto lavorativo. L'adesione alle attività formative non deve in nessun caso creare disservizi all'utenza interna ed esterna.

4. In sede di definizione del bilancio, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione, annualmente, una somma non inferiore all'1% della spesa complessiva per il


3/1/2011



personale. Tale valore ricomprende anche eventuali finanziamenti per la formazione a carico della regione o del FSE o di altri organismi.

L'Amministrazione si impegna a favorire l'utilizzo di tali risorse nell'anno di riferimento. Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, saranno vincolate e riutilizzate per le medesime finalità nel bilancio successivo.

5. Nella quota di cui al precedente comma trovano imputazione anche le spese per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario del personale coinvolto.

[ART. 8 MODALITA' PER L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
.....]

IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI

Art. 9 IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI

Al fine di garantire il necessario equilibrio tra l'innovazione degli assetti organizzativi, le nuove tecnologie e le professionalità necessarie, l'Amministrazione Comunale si impegna a tenere costantemente informate su tali materie le OO.SS. e le RSU.

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 10 COSTITUZIONE DEL FONDO

1. L'Amministrazione determina annualmente il fondo delle Risorse Decentrate previsto dagli artt. 73 e ss del CCRL 07/12/2006 e lo comunica tempestivamente alle OO.SS. e alla RSU.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative e il fondo incentivante lavori pubblici di cui alla L.R. 14/2002, trovano allocazione nel fondo. Il fondo incentivante lavori pubblici è stato istituito e disciplinato, nel rispetto delle disposizioni normative di riferimento, con apposito regolamento comunale.

[....]

Art. 11 – CRITERI DI DESTINAZIONE

[....]

1. I criteri per determinare la consistenza del fondo sono stabiliti dall'art. 73 del CCRL 2006, dall'art. 35 del C.C.R.L. 2008 e dall'art. 22 del CCRL 2008.

2. La contrattazione integrativa stabilisce, per tutta la durata prevista dall'art. 1 del presente, i criteri, la ripartizione e la destinazione delle risorse del fondo per le finalità di cui agli artt. 21 del CCRL 01.08.2002 e 24 del CCRL 26.11.2004, garantendo:

- il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 73 del CCRL 2006;
- la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL;
- riservare una quota adeguata delle risorse stabili per consentire : mobilità esterne di personale con posizioni economiche anche superiori rispetto al personale cessato ; eventuali riduzioni di fondo ai sensi dell'art.11 comma 85 LR 11 dd 11.08.2011;


31/10/11







- riservare tutte le restanti risorse finanziarie stabili (se disponibili) e/o variabili per il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati di lavoro, nonché per le indennità di cui all'art.12 ;

ART.12 - CRITERI PER L'EROGAZIONE

1. Le risorse destinate alla produttività sono assegnate come segue:

A) Produttività e miglioramento dei servizi (art. 21, comma 2, lettera a CCRL 01/08/2002)

La produttività individuale e/o di gruppo consiste in progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai titolari di Posizioni Organizzative, dal Segretario Comunale e/o dall'Amministrazione, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.

Saranno favoriti in ogni caso progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni informatiche e procedurali che comportino snellimento e velocizzazione dell'attività, progetti finalizzati a fronteggiare situazioni particolari ritenute di prioritaria importanza per l'amministrazione, obiettivi che coinvolgano il maggior numero di dipendenti favorendo il lavoro di gruppo anche tra uffici diversi.

Per la valutazione delle suddette prestazioni, l'Ente si avvale del sistema permanente di valutazione di cui è dotato.

La quota destinata al presente istituto incentivante sarà corrisposta a condizione che si sia verificato l'effettivo incremento di produttività previsto dall'art. 22 CCRL 01/08/2002, come modificato dal CCRL 26/11/2004.

B) Progressioni economiche orizzontali (art. 21, comma 2, lettera b CCRL 01/08/2002)

Per le progressioni economiche del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la metodologia, improntata ai principi ed ai criteri contenuti nell'art. 26, comma 2, del CCRL 1.8.2002, viene disciplinata da apposito regolamento. La disciplina di cui alla presente lett. B) è sospesa fino al 2014, o diversa data prevista per legge.

C) Indennità (art. 21, comma 2, lettera c CCRL 01/08/2002)

- Per le indennità di turno (art. 54 CCRL 01/08/2002), si fa riferimento a quanto stabilito in materia dal CCRL.

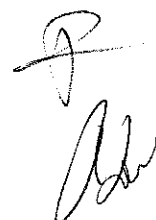
- Per le indennità di reperibilità (art. 55 CCRL 01/08/2002), si fa riferimento a quanto stabilito in materia dal CCRL.

- Per l'indennità di maneggio valori (art. 61 CCRL 01/08/2002), ai soli Agenti Contabili, compete l'indennità giornaliera nella misura di :

euro 0,51	per maneggio valori medio mensile fino a euro 400,00
euro 0,70	per maneggio valori medio mensile da euro 400,00 a euro 800,00
euro 1,00	per maneggio valori medio mensile oltre euro 800,00

- Per ciò che riguarda le indennità di rischio, in applicazione dell'art. 62 CCRL 01/08/2002 vengono individuate le prestazioni lavorative la cui prestazione comporti una effettiva, continua e diretta esposizione al rischio derivante da:


31/10/11



 DB

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto esercizio di trasporto con automezzi, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico, ovvero comportino costanti utilizzo di autoveicoli o motoveicoli per trasporto documenti
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, ivi comprese le aiuole e il verde pubblico, e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere fluviali.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalla adibizione alle cucine, officine, centrali termiche, impianti di depurazione.
- e) Prestazioni di lavoro inerenti all'assistenza domiciliare alle persone malate, disabili, anziane, e comunque in condizioni di particolare disagio.

Il riconoscimento economico dell'indennità di rischio avverrà previa attestazione del titolare di posizione organizzativa interessato.

D) Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 21, comma 2, lett. d CCRL 01/08/2002)

Si considera attività svolta in condizioni particolarmente disagiate la prestazione lavorativa resa per esigenze di servizio in orario diverso dall'orario di lavoro abituale qualora la modifica dell'orario di lavoro sia imposta per più di un giorno alla settimana. [.....]. La prestazione svolta in condizioni particolarmente disagiate è compensata con l'indennità di euro 0,80 l'ora. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di turno e con l'indennità per orario notturno e/o festivo di cui all'art. 56 comma 5 CCRL 01/08/2002.

E) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lettere e ed i del CCRL 01/08/2002) -

- Per le indennità relative a "specifiche responsabilità", previste dall'art. 21, comma 2, lettera e), del CCRL 01/08/2002, come modificato dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, il relativo fondo deve essere rapportato alle responsabilità effettivamente e formalmente conferite. Si conviene che possano essere erogate, al solo personale non titolare di posizione organizzativa, le seguenti indennità annue lorde, per le fattispecie di seguito indicate:

Categoria	Fattispecie	importo annuo lordo individuale
B,C,PLA,D, PLB	- Responsabile di servizi manutentivi	euro 1.000,00
	-Responsabile di procedimenti formalmente individuato, anche con poteri di firma di atti finali che non siano di esclusiva competenza del titolare di posizione organizzativa	euro 1.000,00
	-Responsabile di procedimenti di particolare complessità	

[Handwritten signatures and initials]

formalmente individuato, anche con poteri di firma di atti finali che non siano di esclusiva competenza del titolare di posizione organizzativa	euro 1.100,00
-Responsabile dell'istruttoria formalmente individuato in materie e settori di particolare complessità	euro 1.100,00
- Referente della gestione e manutenzione degli strumenti informatici per la protezione dei dati personali ai sensi del Dlgs 196/2003	euro 1.100,00

Qualora il dipendente percepisca uno specifico compenso per funzioni ricomprese nelle fattispecie teoriche individuate, le indennità sopra indicate sono ridotte dell'importo corrispondente.

Avuto riguardo alle Aree Tecnica, Economico Finanziaria e della Polizia Locale, il titolare di posizione organizzativa deve individuare, tra coloro cui sia stata riconosciuta una delle indennità di cui sopra, il dipendente che lo sostituisca temporaneamente per le attività di coordinamento e organizzazione dell'intero servizio, ferme restando le competenze dirigenziali in capo al Segretario Comunale.

Il sistema del conferimento di tali indennità ("specifiche responsabilità"), deve tener conto:

- del sistema relativo all'avanzamento orizzontale e verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- deve tendere ad un miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.

Modalità di attribuzione e verifica delle indennità per "specifiche responsabilità":

- L'individuazione dei criteri di attribuzione, il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato in sede di conferenza tra Giunta, Segretario Comunale e Responsabili di posizioni organizzative previa redazione di apposito verbale;
- Annualmente il responsabile della posizione organizzativa interessata, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità, dandone comunicazione all'Ufficio Personale;
- L'indennità si decurta se c'è sostituzione nella funzione;

-Le indennità relative a "specifiche responsabilità", previste dall'art. 21, comma 2, lettera i), del CCRL 01/08/2002, introdotta dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, trovano applicazione in misura di euro 100,00 annui lordi per le qualifiche di Ufficiale stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

F) Compenso per appartenenza a Ufficio Comune dell'Associazione Intercomunale.

E' istituito il compenso di cui all'art. 48 commi 2 e 3 del CCRL dd 07.12.2006, come modificato dall'art. 21 comma 2 del CCRL dd 06.05.2008, per il personale dipendente del Comune di Palmanova destinato a un Ufficio Comune dell'Associazione Intercomunale "Palmarino".

Il compenso è graduato come segue:

- € 34,00 lordi mensili per il personale di categorie A e B
- € 37,00 lordi mensili per il personale di categoria C/PLA
- € 40,00 lordi mensili per il personale di categoria D/PLB

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'DB'.

2. Le diverse indennità di cui al presente articolo possono cumularsi fra loro. Il cumulo non è ammesso all'interno della medesima indennità.

3. Gli effetti del presente articolo hanno decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di riferimento.

SISTEMI DI VALUTAZIONE PERMANENTE

ART. 13 - SISTEMI DI VALUTAZIONE PERMANENTE

1. Le parti convengono che i sistemi di valutazione dovranno assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane. Essi dovranno trovare una collocazione in equilibrio con gli altri sistemi operativi di gestione del personale, ed in particolare con il sistema incentivante, finalizzato a riconoscere l'impegno, le capacità, le motivazioni e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Al fine di conoscere i principi e le finalità dei sistemi di valutazione, le parti concordano sull'attivazione di un percorso di formazione/informazione (per valutanti e valutati) che permetta una reale condivisione del sistema stesso e porti a considerarlo un normale strumento di gestione interna. L'utilizzo dei sistemi di valutazione richiederà inoltre una gradualità applicativa, durante la quale saranno adottati tutti gli aggiustamenti che il lavoro di verifica e controllo individui come necessari.

3. Vengono previsti due sistemi di valutazione.

Il primo è attinente alla "Valutazione di Posizione" finalizzato a supportare le scelte in materia di individuazione delle Posizioni Organizzative, e di graduazione delle relative retribuzione di posizione.

Il secondo è attinente alla "Valutazione delle Prestazioni", ed è idoneo a misurare la produttività individuale e/o di gruppo, a riconoscere la retribuzione di risultato, e a misurare le attività ai fini della progressione orizzontale e verticale. Per ciascuno di tali istituti oggetto di valutazione sarà adottata una metodologia adeguata. Il sistema di valutazione delle prestazioni deve essere in ogni caso impostato soprattutto su elementi di carattere meritocratico, eliminando gli automatismi privi di spazi valutativi.

I sistemi di valutazione in essere saranno adeguati alla disciplina di cui all'art. 6 della LR 16/2010 rimanendo applicabili fino all'adozione del nuovo sistema di valutazione .

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

Art. 14

Art. 14 bis.....]

BANCA DELLE ORE

Art. 15 DISCIPLINA

1. In applicazione a quanto previsto dall'art. 19 del CCRL 01/08/2002 è istituita la Banca delle ore.



2.Tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili, le ore di straordinario possono essere liquidate ovvero recuperate come permessi compensativi entro l'anno successivo nel limite massimo complessivo di 36 ore pro capite".

[POLITICHE GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16

Art. 17

Art. 18

[FORME ASSOCIATIVE

Art. 19

NORMA DI RINVIO

Art. 20 NORMA DI RINVIO

Si prende atto che tutti gli altri istituti non ricompresi nel presente accordo trovano già puntuale disciplina nelle norme contrattuali.

VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

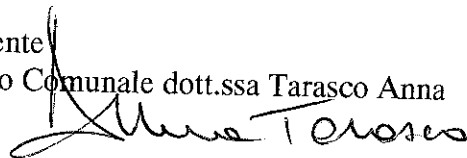
Art.21 Procedure di verifica dell'attuazione del CCDI.

Decorsi tre mesi dalla stipula del presente CCDI, le OOSS firmatarie possono chiedere lo stato di attuazione di singole norme contrattuali, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione delle stesse.

Analoga verifica può essere attivata dalle OOSS alla fine dell'anno.

Delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente
Segretario Comunale dott.ssa Tarasco Anna



Organizzazioni Sindacali

- Dal Bello Riccardo
- Del Negro Raffaella
- Dilena Giorgio
- Putelli Maria Grazia
- Pignatta Anna
- Boezio Roberto
- Fabris Beppino

RSU per la CISAL

RSU per la CISAL

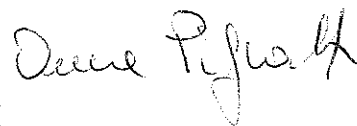
RSU per la CISL

RSU per la UIL

rappresentante sindacale per la CISL

rappresentante sindacale per la CGIL

rappresentante sindacale per la CISAL





RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA PREINTESA SU CCDI 2011

(Art. 40 e 40 bis D.lgs 165/2001)

Le parti si sono incontrate il 26.09.2011 e il 05.10.2011, siglando la preintesa allegata, che costituisce un adeguamento del CCDI 2007 al D.lgs 150/2009.

I criteri di destinazione del Fondo Risorse Decentrate ivi contenuti (art. 11) sono i seguenti :

-La contrattazione integrativa stabilisce, per tutta la durata prevista dall'art. 1 del presente, i criteri, la ripartizione e la destinazione delle risorse del fondo per le finalità di cui agli artt. 21 del CCRL 01.08.2002 e 24 del CCRL 26.11.2004, garantendo:

- il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 73 del CCRL 2006;
- la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL;
- riservare una quota adeguata delle risorse stabili per consentire : mobilità esterne di personale con posizioni economiche anche superiori rispetto al personale cessato ; eventuali riduzioni di fondo ai sensi dell'art.11 comma 85 LR 11 dd 11.08.2011;
- riservare tutte le restanti risorse finanziarie stabili (se disponibili) e/o variabili per il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati di lavoro, nonché per le indennità di cui all'art.12 ;

I criteri di erogazione delle risorse attengono alle fattispecie di compensi/indennità di seguito riportate.

1. Le risorse destinate alla produttività sono assegnate come segue:

A) Produttività e miglioramento dei servizi (art. 21, comma 2, lettera a CCRL 01/08/2002)

La produttività individuale e/o di gruppo consiste in progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai titolari di Posizioni Organizzative, dal Segretario Comunale e/o dall'Amministrazione, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.

Saranno favoriti in ogni caso progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni informatiche e procedurali che comportino snellimento e velocizzazione dell'attività, progetti finalizzati a fronteggiare situazioni particolari ritenute di prioritaria importanza per l'amministrazione, obiettivi che coinvolgono il maggior numero di dipendenti favorendo il lavoro di gruppo anche tra uffici diversi.

Per la valutazione delle suddette prestazioni, l'Ente si avvale del sistema permanente di valutazione di cui è dotato. La quota destinata al presente istituto incentivante sarà corrisposta a condizione che si sia verificato l'effettivo incremento di produttività previsto dall'art. 22 CCRL 01/08/2002, come modificato dal CCRL 26/11/2004.

B) Progressioni economiche orizzontali (art. 21, comma 2, lettera b CCRL 01/08/2002)

Per le progressioni economiche del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la metodologia, improntata ai principi ed ai criteri contenuti nell'art. 26, comma 2, del CCRL 1.8.2002, viene disciplinata da apposito regolamento. La disciplina di cui alla presente lett. B) è sospesa fino al 2014, o diversa data prevista per legge.

C) Indennità (art. 21, comma 2, lettera c CCRL 01/08/2002)

- Per le indennità di turno (art. 54 CCRL 01/08/2002), si fa riferimento a quanto stabilito in materia dal CCRL.

- Per le indennità di reperibilità (art. 55 CCRL 01/08/2002), si fa riferimento a quanto stabilito in materia dal CCRL.

- Per l'indennità di maneggio valori (art. 61 CCRL 01/08/2002), ai soli Agenti Contabili, compete l'indennità giornaliera nella misura di :

euro 0,51	per maneggio valori medio mensile fino a euro 400,00
euro 0,70	per maneggio valori medio mensile da euro 400,00 a euro 800,00
euro 1,00	per maneggio valori medio mensile oltre euro 800,00

- Per ciò che riguarda le indennità di rischio, in applicazione dell'art. 62 CCRL 01/08/2002 vengono individuate le prestazioni lavorative la cui prestazione comporti una effettiva, continua e diretta esposizione al rischio derivante da:

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto esercizio di trasporto con automezzi, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico, ovvero comportino costante utilizzo di autoveicoli o motoveicoli per trasporto documenti

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, ivi comprese le aiuole e il verde pubblico, e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere fluviali.

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalla adibizione alle cucine, officine, centrali termiche, impianti di depurazione.

e) Prestazioni di lavoro inerenti all'assistenza domiciliare alle persone malate, disabili, anziane, e comunque in condizioni di particolare disagio.

Il riconoscimento economico dell'indennità di rischio avverrà previa attestazione del titolare di posizione organizzativa interessato.

D) Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 21, comma 2, lett. d CCRL 01/08/2002)

Si considera attività svolta in condizioni particolarmente disagiate la prestazione lavorativa resa per esigenze di servizio in orario diverso dall'orario di lavoro abituale qualora la modifica dell'orario di lavoro sia imposta per più di un giorno alla settimana. La prestazione svolta in condizioni particolarmente disagiate è compensata con l'indennità di euro 0,80 l'ora. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di turno e con l'indennità per orario notturno e/o festivo di cui all'art. 56 comma 5 CCRL 01/08/2002.

E) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lettere e ed i del CCRL 01/08/2002) -

- Per le indennità relative a "specifiche responsabilità", previste dall'art. 21, comma 2, lettera e), del CCRL 01/08/2002, come modificato dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, il relativo fondo deve essere rapportato alle responsabilità effettivamente e formalmente conferite.

Si conviene che possano essere erogate, al solo personale non titolare di posizione organizzativa, le seguenti indennità annue lorde, per le fattispecie di seguito indicate:

Categoria	Fattispecie	importo individuale	annuo	lordo
B,C,PLA,D,PLB	- Responsabile di servizi manutentivi	euro 1.000,00		
	-Responsabile di procedimenti formalmente individuato, anche con poteri di firma di atti finali che non siano di esclusiva competenza del titolare di posizione organizzativa	euro 1.000,00		
	-Responsabile di procedimenti di particolare complessità formalmente individuato, anche con poteri di firma di atti finali che non siano di esclusiva competenza del titolare di posizione organizzativa	euro 1.100,00		
	-Responsabile dell'istruttoria formalmente individuato in materie e settori di particolare complessità	euro 1.100,00		
	- Referente della gestione e manutenzione degli strumenti informatici per la protezione dei dati personali ai sensi del Dlgs 196/2003	euro 1.100,00		

Qualora il dipendente percepisca uno specifico compenso per funzioni ricomprese nelle fattispecie teoriche individuate, le indennità sopra indicate sono ridotte dell'importo corrispondente.

Avuto riguardo alle Aree Tecnica, Economico Finanziaria e della Polizia Locale, il titolare di posizione organizzativa deve individuare, tra coloro cui sia stata riconosciuta una delle indennità di cui sopra, il dipendente che lo sostituisca temporaneamente per le attività di coordinamento e organizzazione dell'intero servizio, ferme restando le competenze dirigenziali in capo al Segretario Comunale.

Il sistema del conferimento di tali indennità ("specifiche responsabilità"), deve tener conto:

- del sistema relativo all'avanzamento orizzontale e verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;

- deve tendere ad un miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.

Modalità di attribuzione e verifica delle indennità per "specifiche responsabilità":

- L'individuazione dei criteri di attribuzione, il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato in sede di conferenza tra Giunta, Segretario Comunale e Responsabili di posizioni organizzative previa redazione di apposito verbale;
- Annualmente il responsabile della posizione organizzativa interessata, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità, dandone comunicazione all'Ufficio Personale;
- L'indennità si decurta se c'è sostituzione nella funzione;

-Le indennità relative a "specifiche responsabilità", previste dall'art. 21, comma 2, lettera i), del CCRL 01/08/2002, introdotta dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, trovano applicazione in misura di euro 100,00 annui lordi per le qualifiche di Ufficiale stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

F) Compenso per appartenenza a Ufficio Comune dell'Associazione Intercomunale.

E' istituito il compenso di cui all'art. 48 commi 2 e 3 del CCRL dd 07.12.2006, come modificato dall'art. 21 comma 2 del CCRL dd 06.05.2008, per il personale dipendente del Comune di Palmanova destinato a un Ufficio Comune dell'Associazione Intercomunale "Palmarino".

Il compenso è graduato come segue:

€ 34,00 lordi mensili per il personale di categorie A e B

€ 37,00 lordi mensili per il personale di categoria C/PLA

€ 40,00 lordi mensili per il personale di categoria D/PLB

2. Le diverse indennità di cui al presente articolo possono cumularsi fra loro. Il cumulo non è ammesso all'interno della medesima indennità.

Di seguito si individuano gli obiettivi che si vuole raggiungere con l'attribuzione dei compensi in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.

A) Produttività : gli obiettivi contenuti nel PRO 2011 (delibera GC n. 67 dd 27.04.2011, come integrata con delibera 120 dd 26.09.2011) sono orientati sia all'implementazione e al miglioramento dei servizi rivolti direttamente all'utenza (dimostrazione andamento produttività ufficio demografico, rilevazione grado soddisfazione dei fruitori mensa scuola infanzia, organizzazione e coordinamento per attività biblioteca in assenza di bibliotecaria, adempimenti per assistenza contribuenti, servizio polizia municipale in varie manifestazioni ed eventi, servizi serali polizia municipale, videosorveglianza, gestione toponomastica per Agenzia del territorio, mantenimento standard servizi tecnici esterni in carenza personale, potenziamento accertamenti codice della strada), sia alla riduzione dei tempi di attività interne all'amministrazione nonché alla razionalizzazione di attività d'ufficio, che sono di supporto all'erogazione dei servizi e dunque indirettamente sono finalizzate al miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza (riduzione termini adempimenti ufficio segreteria, riduzione termini pagamento fatture, predisposizione capitolato speciale d'appalto LLPP, predisposizione capitolato d'oneri base LLPP, mantenimento standard attività amministrativa di ufficio tecnico in carenza di personale), sia all'analisi di alcune tipologie di spesa che costituisce presupposto per la razionalizzazione delle stesse (continuazione controllo gestione utenze), sia a fronteggiare situazioni particolari ritenute di prioritaria importanza per l'Amministrazione (attuazione obiettivi della Relazione previsionale in materia assunzionale, monitoraggio e recupero crediti, recupero evasione tributaria, giornata della sicurezza, studio fattibilità spostamento mercato).

B) L'istituto delle progressioni orizzontale per l'anno 2011 è sospeso ex lege.

C) -indennità di turno: mediante la turnazione del personale di Polizia municipale e del personale addetto ai trasporti scolastici si assicura la migliore organizzazione dei relativi servizi rivolti direttamente all'utenza.

-indennità di reperibilità : al momento l'istituto non è stato attivato.

-indennità maneggio valori : il compenso rientra tra gli importi obbligatori da erogare ai sensi del CCRL.

-indennità di rischio: sono individuate quelle attività che, proprio per rendere adeguati servizi all'utenza, implicano delle situazioni di rischio oggettivo, che ai sensi del CCRL devono essere compensate con la relativa indennità.

-indennità per attività in condizioni particolarmente disagiate: il compenso è previsto quale strumento per ridurre il ricorso alle prestazioni extra orario, contenendone la relativa spesa; tale obiettivo, implicando una razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane ed finanziarie, indirettamente si riflette sul miglioramento ai servizi alla cittadinanza.

-indennità per specifiche responsabilità: l'obiettivo si sostanzia nell'individuazione di centri di responsabilità, sotto ordinati alla posizione organizzativa, che consentono una migliore organizzazione nell'ambito dell'Area di riferimento nonché la valorizzazione di alcune professionalità ritenute "strategiche" per l'Amministrazione.

- indennità per ufficio demografico: il compenso è volto al riconoscimento di particolari figure (quali l'ufficiale d'anagrafe, elettorale e di stato civile) che erogano servizi direttamente alla cittadinanza.

-compenso per appartenenza a ufficio comune: la ratio del compenso è uno degli strumenti di incentivazione della gestione associata dei servizi, che nelle finalità garantisce migliori servizi ai cittadini con l'utilizzo di minori risorse.

Per l'anno 2011 il Fondo Risorse Decentrate è costituito con determina n. 636 del 10.10.2011, per l'importo complessivo di € 100.329,99 (pari al Fondo del 2010) così suddiviso :

-Risorse stabili : euro 84.209,79 (di cui € 7.979,51 per LED)

-Risorse variabili : euro 16.120,20

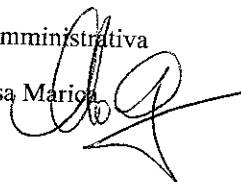
Il Fondo 2011 rispetta i vincoli posti dall'art. 9 comma 2 bis DL 78/2010, convertito nella L.122/2010, come nel dettaglio specificato nella determina di costituzione.

Tenuto conto del Fondo così costituito e dei compensi disciplinati dalla preintesa sul CCDI 2011, la destinazione delle risorse risulta come da allegato.

Palmanova, 10.10.2011

TPO Area Amministrativa

GORI dott.ssa Maria



SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: ART.6 comma 5 del del C.C.R.L. 7/12/06 – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Vista la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2011 siglata in data 5 ottobre 2011.

Considerato che ai sensi dell'art. 6, comma 5 del C.C.R.L. 7/12/06 il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente, è effettuato dall'organo di revisione dei conti, a cui l'ipotesi di contratto deve essere inviata corredata da apposita relazione tecnico finanziaria, oltre che da relazione illustrativa;

Esaminata la preintesa del 5/10/2011 e verificato che sugli articoli che hanno attinenza con aspetti finanziari va effettuata l'analisi della compatibilità con i documenti di programmazione finanziaria come di seguito si riporta:

Vista la determina di costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2011 n. 636 del 10/10/2011;

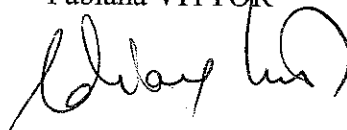
Vista la relazione Illustrativa del T.P.O. dell'area amministrativa di data 10/10/2011 e l'allegato prospetto di destinazione delle risorse;

Rilevato che, come per il passato, il totale delle Risorse Decentrate Stabili effettive, ovvero l'importo calcolato al netto della spesa L.E.D. presunta per l'anno 2011 (€ 7.979,51) ammonta ad € 76.230,28. Lo stanziamento di bilancio è compatibile con la quantificazione di tale fondo. Al fine di snellire e rendere più consone alle impostazioni finanziarie ed informatiche le erogazioni stipendiali al personale dipendente, gli importi relativi ai L.E.D., seppur facenti parte della quantificazione del fondo, sono stati in seguito scorporati e previsti, come sempre, nei singoli stanziamenti di bilancio relativi ad oneri stipendiali. Tale impostazione contabile non modifica in nessun modo sia la complessiva quantificazione delle risorse da inserire nel fondo di che trattasi, sia la successiva destinazione effettuata ai sensi dell'art. 21 del C.C.R.L.. Anche l'importo relativo alle Risorse Decentrate variabili, quantificate in € 16.120,02 è compatibile con lo stanziamento di bilancio.

Per quanto sopra, si rileva, quindi, la compatibilità dei costi di contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di risultanti dai documenti di programmazione finanziaria

Palmanova, lì 10 ottobre 2011

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
Fabiana VITTOR



COMUNE DI PALMANOVA
PROVINCIA DI UDINE

*Off
R
Segretario
Sind*

MUNICIPIO DI PALMANOVA	
Protocollo N°	17807
Presentato il	11 OTT. 2011
Cat.	Classe

Oggetto: art. 6 comma 5 del CCRL 07.12.2006.

Il Revisore dei Conti

Considerato

- che ai sensi dell'art. 6 comma 5 del CCRL 07.12.2006 spetta all'organo di controllo la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente;

esaminata

- la preintesa del CCDI 2011 del Comune di Palmanova siglata il 05.10.2011;

viste

- la relazione tecnico-finanziaria del responsabile del Servizio Finanziario dd 10.10.2011;
- la relazione illustrativa del responsabile dell'Area Amministrativa dd 10.10.2011;

rileva

- la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria.

Palmanova, 11 ottobre 2011

Il Revisore dei Conti
