

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE UNIONE DEI COMUNI "AIELLO – SAN VITO"

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI, CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale (di seguito denominato CCDIA), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni di Aiello del Friuli e di San Vito al Torre.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT decorrono dal 01.01.2013 fino al 31.12.2013.
2. I contenuti del presente contratto che fossero in contrasto con successive disposizioni normative di carattere generale o CCRL sono da intendersi immediatamente disapplicati e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituiti dalle nuove disposizioni.
3. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.

ART. 3 PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDIA

1. E' competenza del Segretario comunale/dell'Unione la convocazione del tavolo di contrattazione, non appena approvata la costituzione del Fondo da parte della Giunta Comunale.
2. Entro il mese di febbraio le OO.SS. potranno richiedere al singolo Ente un incontro al fine di ottenere delucidazioni e chiarimenti sulla costituzione del fondo, definita o in fase di definizione. All'incontro dovranno partecipare la RSU dell'Ente, la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. richiedenti. Di tale incontro verrà redatto processo verbale.
3. L'incontro di cui al punto precedente potrà essere evitato qualora la richiesta di parte sindacale sarà soddisfatta tramite l'invio di documentazione da parte dell'Ufficio del Personale.
4. La mancata ripartizione del fondo comporterà la sospensione automatica di ogni erogazione dei compensi previsti dal presente contratto, ad esclusione degli istituti basati sulla presenza in servizio e a determinate condizioni lavorative (turno, rischio, lavoro festivo, lavoro prestato nella giornata di riposo).

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

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

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi ed assemblee sindacali, 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 la dotazione organica lo consenta), 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. La tempistica della precettazione è definita a livello di accordo quadro regionale o, in assenza, dall'accordo nazionale richiamato dal CCRL vigente.

CONTINGENTI DI PERSONALE:

- Per servizio di stato civile, limitato alle denunce di morte, n. 1 dipendente di cat. C/D individuato da ciascun Ente;
- Assistenza geriatrica nella casa di riposo: il numero di personale garantito per il turno festivo
- Per i trattamenti sanitari obbligatori: sarà compito del Comandante del servizio associato di Polizia Locale individuare il contingente di personale necessario.

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.

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, salvo prolungamento dell'attività lavorativa per garantire la tutela della salute dei cittadini in situazioni di emergenza.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 5 RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ciascuna Amministrazione comunale autorizza la rappresentanza sindacale all'uso della propria casella di **posta elettronica certificata** onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

3. Ciascuna Amministrazione Comunale provvede altresì a predisporre 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.

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

ART. 6 DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il Segretario comunale/dell'Unione, una volta ottenuta la deliberazione giuntale di costituzione del fondo, la comunica alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, di norma entro 30 giorni dall'approvazione della costituzione del fondo.

2. Qualora le somme impegnate non siano state utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, le stesse sono riassegnate all'esercizio dell'anno successivo, nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, le stesse sono riassegnate alla Produttività e miglioramento dei servizi di cui all'art. 9.

3. Il fondo per le risorse decentrate viene così ripartito:

A. Progressioni economiche orizzontali: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti, non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9 comma 1 D.L. 78/2010.

B. Salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti e quanto derivante dalla copertura di nuovi posti di lavoro.

C. Indennità di accesso alle categorie A e B: importo stabilito dal CCRL.

D. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): si rinvia al successivo articolo 7 del presente contratto.

E. Produttività e miglioramento dei servizi: viene destinata la quota residuale dopo aver finanziato gli istituti precedenti (lettere A/B/C) e le economie che, a fine esercizio, si dovessero realizzare sui medesimi istituti.

ART.7 INDENNITA'

1. 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.

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

A) **Indennità di turno**, al personale avente diritto;

B) **Indennità di rischio e di disagio**.

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, o che comportano orari di lavoro particolarmente disagiati, che danno titolo alle indennità di rischio e disagio 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, recupero e smaltimento acque bianche e nere;*
- *Condizione cucina;*
- *Autisti di scuolabus;*
- *Attività di necroforo;*
- *Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;*
- *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 stabilito a livello di contrattazione collettiva (attualmente prevista in € 30,00 mensili lordi).

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Municipale Locale.

Le indennità di rischio e disagio, corrisposte mensilmente, spettano per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi e comunque per le giornate di effettiva presenza.

C) **Maneggio valori** (art. 61 ccrl 01.08.2002):

Al personale formalmente nominato agente contabile ed a quello nominato economo comunale compete un'indennità giornaliera per effettivo maneggio valori pari ad € 1,54 lordi al giorno.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per i mesi nei 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.

D) **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 o Responsabile dei Tributi compete un importo annuo lordo di € 300;

2. L'indennità viene corrisposta annualmente, previa verifica dei requisiti richiesti; inoltre, è proporzionalmente ridotta in caso di incarico parziale ed in caso di assenza dal servizio.

E) **Indennità di responsabilità** (art. 21, c. 3 ccrl 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004)

1. Detta indennità potrà essere legata alle categorie B/PLS, C/PLA e D/PLB (in questo ultimo caso, non titolari di P.O.) qualora siano incaricati di particolari funzioni e nei limiti minimi e massimi stabiliti dai contratti collettivi attualmente in vigore (attualmente da € 1000,00 ad € 2000,00 lordi annui). L'importo verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale.

Ai fini dell'erogazione di tale indennità, si individuano le seguenti fattispecie:

- Coordinazione di gruppi di lavoro;
- Conferimento formale di responsabilità per specifici procedimenti.

F) **Specificata indennità relativa alle forme associative** (art. 48 del CCRL 07.12.2006 e art. 21, comma 2 del CCRL 6.05.2008)

La specifica indennità di cui all'art. 48 del CCRL 07.12.2006 viene così parametrata:

- Cat. A € 40,00
- Cat. B/PLS € 40,00
- Cat. C/PLA € 39,00
- Cat. D/PLB/PLC € 38,00

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

ART. 8

MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA'

1. Ogni TPO verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori assegnati a fini dell'individuazione dei destinatari. Le quantificazioni proposte sono oggetto di contrattazione

nell'ambito della destinazione del fondo di produttività dell'anno come quantificato secondo i punti precedenti.

2. L'Ufficio Contabilità del Personale provvederà con proprio atto all'assegnazione delle indennità di cui al comma precedente per le liquidazioni spettanti.

3. In assenza di individuazione, l'Ufficio Contabilità del Personale, sentito il TPO interessato, sospenderà la corresponsione delle indennità fino a nuova comunicazione, salve le eccezioni di cui all'art. 3 c. 4.

ART. 9 PRODUTTIVITA' 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 programmatici definiti dall'Amministrazione quali ad esempio il Piano delle Performance, il Piano Risorse Obiettivi, l'Elenco Annuale Opere Pubbliche - possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo.

3. Il collegamento tra incentivo e raggiungimento degli obiettivi è stabilito nel sistema di valutazione di ogni singolo Ente.

4. Criteri base per l'attribuzione degli incentivi sono il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia collettivi che individuali, la valutazione della prestazione, la graduazione in base alla categoria di appartenenza, la presenza in servizio nell'arco dell'esercizio la cui durata viene fissata, convenzionalmente, in 360 giorni. Si considerano, in ogni caso presenza le assenze relative alle ferie, ai permessi sindacali e, per i portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della L. 05/2/1992 n. 104, nonché il congedo di maternità obbligatorio. Qualora la complessità dell'organizzazione lo consenta, il sistema di valutazione adottato dal singolo Ente può prevedere sistemi di gradualità progressiva, e non solo proporzionale, degli incentivi.

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

6. Per l'anno 2013, le risorse vengono destinate esclusivamente alla produttività collettiva, comprese le eventuali economie degli anni precedenti.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

ART. 10 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;

PRESTAZIONI STRAORDINARIE – BANCA DELLE ORE

ART. 11 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. Costituisce lavoro straordinario la prestazione eccedente quella ordinaria di almeno 30 minuti, ad esclusione di particolari categorie individuate a livello di Ente. Le prestazioni eccedenti l'orario ordinario ma inferiori ai 30 minuti vengono applicate per le compensazioni legate alla flessibilità o per permessi brevi, non cumulabili con altri istituti.

2. L'utilizzo di tali prestazioni eccedenti avviene, di norma, entro il bimestre successivo.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, a settembre di ogni anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività".

ART. 12 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 automaticamente le ore effettuate ed autorizzate entro il limite massimo contrattualmente previsto.

2. Sulla base delle reali disponibilità delle risorse a bilancio, le ore accumulate possono di norma essere richieste in pagamento o recuperate entro l'esercizio successivo alla prestazione. Tale limite potrà essere derogato dal responsabile del richiedente qualora eventi di forza maggiore abbiano impedito la fruizione e qualora le esigenze di servizio lo consentano e, comunque, entro il biennio successivo a quello della prestazione.

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. 13 FESTIVITA' SOPPRESSE

Ai sensi dell'art. 23 del CCRL 7.12.2006, al personale dipendente spettano quattro giorni di festività soppresse, la cui fruizione può avvenire anche a ore.

Per il personale il cui orario di lavoro è articolato su 5 giorni lavorativi settimanali una giornata di festività soppresse equivale a n. 7,12 ore;

Per il personale il cui orario di lavoro è articolato su 6 giorni lavorativi settimanali una giornata di festività soppresse equivale a n. 6 ore.

Le festività soppresse devono essere richieste in fruizione entro il 31 dicembre di ogni anno.

In caso di mancata fruizione per motivi di servizio, esse verranno liquidate entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

NORME FINALI

ART. 14 INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali (Legge Regionale 14/2002 art.11 e tributi) vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività in applicazione delle relative norme regolamentari.
2. Vengono fatte salve eventuali ulteriori risorse assegnate al fondo da specifiche norme di legge che ne disciplinino espressamente la voce di alimentazione e la voce di destinazione.

ART. 15 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIA.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, 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 o PEC. 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 60 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.

ART. 16 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 dei due Comuni.