

**COMUNE DI PORDENONE
E COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO**

**costituenti l'Associazione Intercomunale
"Pordenone-Roveredo in Piano"**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LIVELLO TERRITORIALE**

**Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale
- Area Enti Locali -**

STIPULATA AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCRL 07/12/2006

9 settembre 2014

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE COMUNE DI PORDENONE E COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO

A seguito della deliberazione della Giunta Comunale di Pordenone n. 148 dell'8 agosto 2014, e della Giunta comunale di Roveredo in Piano del 3 settembre 2014 che autorizza il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alla preintesa siglata in data 11 luglio 2014, in conformità al contenuto delle certificazioni alla stessa preintesa formalizzate da parte degli organi di revisione.

Il giorno 9 settembre 2014, alle ore 11.30, presso la sede del Comune di Roveredo in Piano e a seguito di formale convocazione, la parte pubblica e le parti sindacali come sotto rappresentate:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica:

PRESIDENTE	SEGRETARIO GENERALE
COMPONENTE	DOTT. PRIMO PEROSA
COMPONENTE	SEGRETARIO GENERALE
	DOTT.SSA MARIA DE PAOLI

E

2. Le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. del Comune di Pordenone, così rappresentate:

RSU – COMUNE DI PORDENONE	M. BALDISSERA, M. TONEGUZZI
RSU – COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO	_____
ORGANIZZAZIONI SINDACALI:	
F.P. CGIL	L.MUNNO
FPS CISL	M.ANGELI
UIL FPL	_____
CSA	_____
CISAL EE.LL. FVG	A. DEL BEN
UGL	G.DELLA TOFFOLA

hanno concordato sul contratto collettivo decentrato integrativo, nel documento che segue aggiornato in conformità alle certificazioni dei revisori del conto del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano:

INDICE

TITOLO I	5
DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA	5
ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE.....	5
ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
ART. 3 - DURATA.....	7
ART. 4 - FINALITÀ.....	7
TITOLO II	8
RELAZIONI SINDACALI DI ENTE	8
ART. 5 - RELAZIONI SINDACALI.....	8
ART. 6 - CONCERTAZIONE.....	10
ART. 7 - CONSULTAZIONE.....	10
ART. 8 - ESAME.....	10
ART. 9 - INFORMAZIONE.....	10
ART. 10 - CONTRATTAZIONE.....	11
ART. 11 - OSSERVATORIO DI VERIFICA.....	12
ART. 12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	12
TITOLO III	12
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE	12
ART. 13 - OBIETTIVI E FINALITÀ.....	12
ART. 14 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA FORMAZIONE.....	12
TITOLO IV	13
POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO	13
ART. 15 - ORARIO DI LAVORO – ORARIO DI SERVIZIO – ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO.....	13
ART. 16 - POLITICHE GENERALI.....	14
ART. 17 - ORARIO FLESSIBILE.....	14
ART. 18 - PIANO DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	14
TITOLO V	15
LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO AGGIUNTIVO	15
ART. 19 - FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO.....	15
ART. 20 - UTILIZZO.....	15
ART. 21 - VERIFICHE.....	16
TITOLO VI	17
FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	17
ART. 22 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (ART. 20 CCRL 01/08/2002 E S.M.I.).....	17
ART. 23 - DESTINAZIONI E FINALITÀ DEL FONDO – CRITERI GENERALI (ART. 21 CCRL 01/08/2002 E S.M.I.).....	17
ART. 24 - RIASSEGNAZIONE (ART. 21 CCRL 01/08/2002).....	18
ART. 25 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE.....	18
ART. 26 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (ART. 21 COMMA 2 LETT. E) CCRL 01/08/2002 E ART. 30 CCRL 26/11/2004).....	18
ART. 27 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE PROFESSIONALITÀ (ART. 30 CCRL 26/11/2004).....	19
ART. 28 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (ART. 61 CCRL 01/08/2002).....	20
ART. 29 - INDENNITÀ DI RISCHIO (ART. 62 CCRL 01/08/2002 E ART. 36 CCRL 26/11/2004).....	20

ART. 30 - INDENNITÀ DI DISAGIO PER RICHIAMO IN TURNO	22
ART. 31 - INDENNITÀ DI DISAGIO PER INTERVENTI NOTTURNI DURANTE LE EMERGENZE DOVUTE A FENOMENI CALAMITOSI	22
ART. 32 - INDENNITÀ DI DISAGIO PER INTERVENTI URGENTI AL DI FUORI DELL'ORARIO ORDINARIO RESI DAL PERSONALE IMPIEGATO IN ATTIVITÀ MANUTENTIVE DEL COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO.	23
ART. 33 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI PORDENONE	23
(ART. 55 CCRL 1/8/2002)	23
ART. 34 - ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI	24
ART. 35 - CRITERI E FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 20 COMMA 1 LETT K) - (ART. 4, LETT. H) CCRL 01/08/2002) – AI COMPENSI PER I PROFESSIONISTI LEGALI, AI COMPENSI ISTAT, AI COMPENSI PER LA PROGETTAZIONE	24
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA.....	25
ART. 36 - MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI CRITERI	25
ART. 37 - PROCEDIMENTO DELLA SELEZIONE	25
COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	26
ART. 38 - CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE LA "PRODUTTIVITÀ"	26
ART. 39 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE	27
ART. 40 - PROGETTI OBIETTIVO	28
TITOLO VII.....	29
DISPOSIZIONI VARIE	29
ART. 41 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE E ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI - (ART. 4 LETT. E) CCRL 01/08/2002) ...	29
ART. 42 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI - (ART. 4, LETT. F) CCRL 01/08/2002)	29
ART. 43 - PARI OPPORTUNITÀ (ART. 4 LETT. G) CCRL 01/08/2002)	29
ART. 44 - NORMA FINALE	29
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	30
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	30
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3	30
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4	30

Richiamato il “Protocollo di intesa fra Enti e OO.SS. per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale e per gli altri istituti inerenti le relazioni sindacali”, sottoscritto in data 18 dicembre 2008, dalla delegazione di parte pubblica e di parte sindacale costituita in sede territoriale fra le Amministrazioni di Pordenone e di Roveredo in Piano ed adottato dalla Giunta comunale di Pordenone con deliberazione n. 1 del 12/1/2009 e dalla Giunta comunale di Roveredo in Piano con deliberazione n. 1 del 12/1/2009;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale di Roveredo in Piano n. 36 dell'11 febbraio 2008 di nomina del componente della delegazione di parte pubblica, nonché la deliberazione della Giunta comunale di Pordenone n. 324 del 16 dicembre 2011 di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative in sede territoriale.

Richiamate infine le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica territoriale, approvate con le sopra indicate deliberazioni, nonché quelle contenute nella deliberazione della Giunta Comunale di Pordenone n. 179 del 21/6/2010.

Dato atto che il presente contratto è soggetto, in fase di procedimento, al controllo da parte dei revisori dei conti - ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001 - mediante certificazione rilasciata sulle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa di cui all'art. 40 comma 3-sexies del decreto legislativo 165/2001, nonché, a stipula avvenuta, alla pubblicazione del testo contrattuale sul sito istituzionale dei rispettivi enti ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013, all'invio all'ARERAN ai sensi dell'art. 6, comma 7 del CCRL 07/12/2006, all'invio al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) ai sensi del comma 5 dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 ed alla trasmissione dei dati relativi alla rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 165/2001 – Conto Annuale (Scheda Informativa 2 e Tabella 15) – al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Sistema Statistico Nazionale (SISTAN).

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale, 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, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle 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 all'art. 2 comma 2, all'art. 5, all'art. 7 comma 5, all'art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45 commi 3 e 4;
 - ⤴ D. Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - ⤴ 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;
 - ⤴ DL 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - ⤴ LR 11 agosto 2010 n. 16, in particolare l'art. 6;
 - ⤴ LR 29 dicembre 2010 n. 22, in particolare l'art. 14;
 - ⤴ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della performance, adottato (o da adottarsi) dagli enti cui il presente contratto si applica, nonché dal regolamento del servizio di polizia

municipale/locale adottato (o da adottarsi) ai sensi dell'art. 4 della L. n. 65/86 e dalla LR n. 9/2009 e dell'art. 7 del D.Lgs. n. 267/2000 ;

▲ CCRL comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Friuli Venezia Giulia vigenti nel tempo.

2. Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo, come disciplinate per il Comparto Unico del Pubblico Impiego del Friuli Venezia Giulia dalla legge regionale n. 16/2010.
3. Le parti inoltre danno atto dell'operatività delle disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011), e come disciplinate per il Comparto Unico dall'art. 14 della LR 22/2010.
4. In particolare le parti danno atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva anche decentrata, le materie attinenti:
 - a) all'organizzazione degli uffici;
 - b) al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali;
 - c) alle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi definiti dagli enti secondo i rispettivi ordinamenti. (art. 14 c. 47 LR 22/10)
5. Sulle materie di cui sopra è fatta salva l'informazione alla RSU e OOSS. (art. 14 c. 48 LR 22/10).
6. Sulle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori, alla mobilità ed alle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge nazionali, in attesa della definizione di un'organica disciplina del personale del Comparto Unico del Pubblico impiego regionale e locale (art. 14 c. 49 LR 22/10)
7. E' comunque dovuta l'informazione su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi (c. 19 art. 2 DL 95/12 convertito in L. 135/2012).

Art. 2 - Campo di applicazione

5. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio presso il Comune di Pordenone ed il Comune di Roveredo in Piano, ivi compreso il personale assegnato alle forme associative e alla dotazione organica aggiuntiva per il servizio sociale dei Comuni.
6. Per il personale comandato, per il periodo di utilizzo presso l'altro Ente, trova applicazione il presente contratto decentrato, salvo trattamento di maggior favore derivante dalla diversa regolamentazione adottata presso l'Ente utilizzatore.

Art. 3 - Durata

1. Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2015.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT hanno decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione indicata nel contratto.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato anche in assenza di disdetta di cui al precedente comma 2, in accordo tra le parti.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
7. Le parti danno atto che tutte le norme e gli istituti regolati con precedenti contratti decentrati integrativi sono sostituiti dalla nuova disciplina contenuta nel presente contratto, e che pertanto dalle relative decorrenze la precedente regolamentazione contrattuale è disapplicata.

Art. 4 - Finalità

Le parti, premesso che:

1. 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. (...)",
2. ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001:
Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.
3. Ai sensi dell'art. 14 comma 50 della L.R. 22/2010:
"La contrattazione collettiva decentrata si svolge sulle materie ed entro i limiti stabiliti dal contratto collettivo di comparto. Il contratto collettivo di comparto definisce, inoltre, il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata; alla scadenza del termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Gli enti del comparto non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal contratto collettivo di comparto o che disciplinano materie non espressamente delegate a tali livelli negoziali. In caso contrario, le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma secondo, del codice civile. Al fine di assicurare la continuità ed il miglior svolgimento dell'attività amministrativa, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo

decentrato, l'ente o gli enti interessati possono provvedere, scaduto il termine stabilito nel contratto collettivo di comparto, ad autonome determinazioni, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le vigenti procedure di controllo.”

convengono che:

- a) la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- b) la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- c) lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata consiste nel definire gli strumenti contrattuali idonei affinché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- d) l'incentivazione dei dipendenti è strettamente correlata alla capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di incremento dell'efficacia e della produttività del lavoro.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI DI ENTE

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, improntate ai principi di buona fede e trasparenza nei comportamenti ed orientate alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Le relazioni sindacali si svolgono attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge, dal vigente CCRL e dal presente CCDIT.
2. Gli istituti delle relazioni sindacali e le relative modalità applicative sono disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello. Per quanto riguarda le materie oggetto degli stessi, si rinvia al contratto collettivo regionale di lavoro così come modificato dalla normativa di legge nazionale e regionale intervenuta (D.Lgs. 150/2009, DL. 95/12, LR 22/2010 ecc).
3. Le relazioni sindacali si esplicano attraverso:
 - l'informazione.
 - la concertazione,
 - la contrattazione,
 - la consultazione
 - l'esame congiunto
 - le commissioni bilaterali di verifica
 - le procedure di conciliazione
 - l'interpretazione autentica.

4. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
- a) contrattazione: sono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa esclusivamente sulle materie alla stessa demandate;
 - b) convocazione delle delegazioni: il Presidente della delegazione di parte pubblica garantisce la convocazione delle delegazioni entro 30 giorni dalla richiesta da parte delle rappresentanze sindacali. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preferibilmente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti. La convocazione deve avvenire almeno 5 gg. lavorativi prima della data fissata per l'incontro, salvo motivi di urgenza.
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - d) verbali: di ogni seduta è steso un verbale sintetico che riporta esclusivamente le eventuali decisioni assunte, l'elenco degli argomenti eventualmente rinviati, e le dichiarazioni a verbale che devono essere presentate in forma scritta. Di tale verbale è data lettura di norma alla fine della riunione stessa.
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data della seduta successiva;
 - f) raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipula la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto dalla legge e dal CCRL, il CCDIT è sottoscritto dai rappresentanti delle parti.
 - g) esecuzione degli accordi: il testo degli accordi intervenuti, una volta divenuti esecutivi, è trasmesso ai dirigenti degli uffici competenti per l'attuazione, secondo modalità e tempi che garantiscono l'attuazione dei contenuti oggetto dell'accordo, compatibilmente con le esigenze di operatività degli uffici.
 - h) informazione: gli accordi ed i verbali di concertazione sottoscritti, sono comunicati a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCRL del Comparto, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.
 - i) neo assunti: gli accordi in vigore sono distribuiti ai nuovi assunti.
 - j) Attività sindacale: gli incontri dei rappresentanti sindacali con i dipendenti, sono garantiti esclusivamente nel rispetto degli strumenti previsti dall'accordo regionale sulle prerogative sindacali del 13/2/2006.

Art. 6 - Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 12 CCRL 07/12/2006, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7 del CCRL 01/08/2002, può attivare la concertazione.
2. I soggetti sindacali titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono, ai sensi dell'art. 12 CCRL 07/12/2006, la RSU e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL.
3. La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri fra le parti, estesi alle RSU e tutte le sigle sindacali, iniziano di norma entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta.
5. Dell'esito degli incontri è redatto apposito verbale dal quale devono risultare le posizioni conclusive espresse dalle parti.

Art. 7 - Consultazione

1. La consultazione si svolge per le materie per le quali la legge o il contratto collettivo di primo livello lo prevedono. In tali casi l'Amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali.
2. Qualora, entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcun riscontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

Art. 8 - Esame

1. In caso di attivazione di procedura relativa agli esuberi o di avvio di processi di mobilità l'Amministrazione procede secondo quanto descritto dalla specifica normativa del D.Lgs. 165/2001. In particolare l'Amministrazione è tenuta a dare informazione e ad avviare un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità, da espletarsi con le modalità indicate al comma 1 dell'art. 6 del DLgs. 165/2001.
2. In caso di trasferimento o conferimento di attività con conseguente trasferimento di personale l'Amministrazione procede secondo quanto descritto dalla specifica normativa del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare l'Amministrazione è tenuta a darne informazione e ad avviare un esame sui criteri per il trasferimento, da espletarsi con le modalità indicate nel DLgs. 165/2001.

Art. 9 - Informazione

1. Nelle more della disciplina contrattuale di comparto, è comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi (art. 2 comma 19 del D.L. 95/2012 convertito in L. 135/2012).

2. Nell'ipotesi di informazione preventiva l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alla RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL e al delegato per la sicurezza per le materie di competenza, la relativa documentazione.
3. L'Amministrazione informa comunque, periodicamente e tempestivamente, la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCRL e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.
4. L'informazione verrà garantita mediante la trasmissione alle R.S.U. e alle OOSS dei seguenti atti:
 - a) atti con valenza generale nelle materie di cui al presente articolo adottate dagli organi deliberanti;
 - b) atti e provvedimenti di valenza generale riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi contestualmente all'invio ai destinatari;
 - c) provvedimenti o comunicazioni degli organi tutori o superiori su tutte le materie afferenti il personale e riguardanti atti deliberativi e non.
5. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti con oneri a carico dell'Ente.
6. Allo scopo di rendere il più possibile agevole la trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione, si conviene che la trasmissione avvenga prioritariamente tramite posta elettronica.
7. Su richiesta delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL o della RSU verrà consegnata copia del bilancio di previsione e consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali.
8. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
 - d) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - e) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
 - f) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

Art. 10 - Contrattazione

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione di Parte Pubblica, nominata dall'Organo di governo, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali.
2. La contrattazione, costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate dalla legge e dai contratti collettivi regionali.
3. La contrattazione decentrata si svolge con le modalità e nei tempi ivi previsti dal contratto regionale di lavoro e dalla legge.

Art. 11 - Osservatorio di verifica

1. In applicazione del comma 6 dell'art. 6 del CCRL 07/12/2006 e con accordo fra le parti, possono essere costituite commissioni paritetiche con compiti non negoziali.

Art. 12 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o a mezzo PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto anche sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Art. 13 - Obiettivi e finalità

1. Il piano triennale della formazione si basa sul sistema della rilevazione dei debiti formativi dei dipendenti e conseguentemente delle strutture, escludendo ogni forma forfettizzata di quota minima individuale di ore di formazione per dipendente. Lo stesso è aggiornato annualmente.
2. Il piano della formazione annuale e/o pluriennale deve tenere conto prioritariamente della formazione obbligatoria prevista da specifiche disposizioni di legge nonché da quella considerata necessaria per ogni specifica figura professionale e per ciascun dipendente.
3. Il debito formativo calcolato come differenza fra formazione desiderata (per ogni specifica figura professionale) ed effettiva (già maturata da parte di ciascun dipendente), permetterà la predisposizione del piano di cui sopra.

Art. 14 - Costituzione del fondo per la formazione

1. Il fondo è utilizzato a copertura di tutti i costi nei contenuti e modalità indicati nel contratto collettivo regionale. Rientrano pertanto nella predetta somma, fra l'altro, il pagamento del lavoro straordinario in deroga ai limiti finanziari di cui all'art. 17 c. 8 del CCRL 2002, per

l'attività formativa gestita direttamente dall'Ente o da terzi e per la partecipazione a concorsualità esterne all'ente.

2. Le somme non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

TITOLO IV POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro – Orario di servizio – Orario di apertura al pubblico

1. L'orario di lavoro di tutti i dipendenti, ad esclusione del personale educativo degli asili nido per il quale opera la specifica disciplina contrattuale, ed escluso quanto previsto dall'Art. 18 del CCRL 07/12/2006, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. L'orario di lavoro e l'orario di servizio sono articolati sulla base delle necessità dei servizi osservando i seguenti criteri:
 - a) servizi di tipo diverso possono avere orari diversi;
 - b) per particolari servizi (scuolabus, servizi legati alle stagioni, operai, educatori ecc.) si possono prevedere orari differenziati nel corso dell'anno, anche con orario plurisettimanale con recupero all'interno dell'anno.
3. L'orario di apertura al pubblico deve consentire la massima fruizione possibile da parte dell'utenza, tenendo in considerazione gli stili di vita e di lavoro della comunità, senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro.
4. I dirigenti stabiliscono nella loro autonomia l'articolazione dell'orario di lavoro del personale, da ricomprendersi all'interno dell'orario di servizio, secondo i vincoli e la disciplina della legge e del contratto collettivo di lavoro vigente e nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico definito dal Sindaco.
5. Per le strutture con orari in turno o plurisettimanali, la programmazione è effettuata di norma mensilmente, con un'articolazione di massima degli orari e del personale coinvolto. E' in ogni caso garantito al personale turnista e a quello che opera con un'articolazione plurisettimanale, il diritto ad un preavviso pari ad almeno 6 giorni, del cambio della programmazione dei turni che riguardi periodi settimanali o plurisettimanali (sentenza 12962 del 21 maggio 2008, Cassazione Lavoro). Tale termine di preavviso è da considerarsi anche per le richieste da parte del personale di cambi turno e assenze. Sono fatte salve sporadiche ed oggettive situazioni sopravvenute oppure situazioni di urgenza, che non consentono il rispetto dei termini di cui sopra (es. richieste di assenza o cambio turno del personale per motivi urgenti e non programmabili o eventi e situazioni organizzative urgenti e non programmabili).
6. I contratti di lavoro part-time seguono la specifica disciplina di legge, di regolamento e contrattuale. L'orario di lavoro è ricompreso all'interno dell'orario di servizio, salvo diversa pattuizione motivata da esigenze di servizio e validata dal Segretario Generale.

Art. 16 - Politiche generali

1. I dirigenti valutano la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, all'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Sarà data la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
3. Le forme flessibili di orario possono essere revocate, possibilmente con congruo preavviso, in caso di cessazione delle esigenze che hanno fatto da presupposto per l'autorizzazione o in caso di necessità di servizio adeguatamente motivate. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale.

Art. 17 - Orario flessibile

1. Per tutti i servizi che non prevedono orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario è compatibile con le esigenze di servizio, il dirigente può consentire al personale, secondo i principi definiti da atti di indirizzo dell'Amministrazione ed in coerenza con le previsioni del manuale di gestione, una flessibilità d'orario - intesa come anticipo o posticipo dell'orario di entrata e/o di uscita – allo scopo di favorire il corretto temperamento fra le esigenze personali e quelle organizzative e/o di servizio - ferme restando le esigenze di apertura al pubblico e le necessità di correlazioni con gli altri uffici.
2. Resta impregiudicata l'autonomia dei dirigenti ad autorizzare l'anticipazione consensuale di prestazioni ordinarie soggette a successivo recupero compensativo - di cui sarà concordata la collocazione - allo scopo di introdurre un ulteriore elemento di flessibilità finalizzato in via esclusiva alle caratteristiche e alle esigenze specifiche del singolo servizio, nell'ottica di un suo miglioramento.

Art. 18 - Piano di riduzione dell'orario di lavoro

1. Per il personale che opera in servizi articolati su turni di lavoro o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
3. Costituisce condizione necessaria ed imprescindibile per l'introduzione ed il mantenimento dell'orario ridotto, la verifica della effettiva realizzazione dei risparmi dovuti a riduzioni del lavoro straordinario, oppure a modifiche degli assetti organizzativi, a riduzione dei costi di funzionamento, ecc., compensativi dei maggiori costi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
3. La verifica della copertura dei costi di cui sopra, effettuata su richiesta delle parti o delle rispettive associazioni regionali, è di competenza dei servizi di controllo interno.
4. La verifica di cui sopra è effettuata tenendo conto della spesa per lavoro straordinario e progetti obiettivo assegnati, del personale conteggiato come unità anno/uomo in servizio nella struttura interessata, della spesa per le retribuzioni e delle differenze nei servizi resi.
5. Qualora i servizi di controllo interno verificano l'insufficiente copertura dei costi, l'orario è ripristinato alle 36 ore settimanali (o alla percentuale di part-time corrispondente), con provvedimento del dirigente competente e con decorrenza immediata.

TITOLO V

LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO AGGIUNTIVO

Art. 19 - Fondo per il lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo, vengono utilizzate le risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'Art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995, come "consolidate" dal comma 1 dell'art. 73 del CCRL 2006.
2. Nel limite delle risorse di cui sopra sono costituiti separati fondi per le forme associative di cui alla LR 1/2006 e per la dotazione organica aggiuntiva del servizio sociale dei Comuni di cui alla LR 6/2006.
3. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del precedente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 21 del CCRL 01/08/2002 e s.m.i., con i criteri stabiliti per la destinazione generale del fondo.
4. In caso di specifiche necessità, debitamente documentate, previa apposita fase negoziale aziendale, può essere destinata una quota non superiore all'1% delle risorse di cui all'Art. 20 del CCRL 01/08/2002, per incrementare il fondo di cui al presente articolo. Tale incremento non può comunque consolidarsi sul fondo. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'Art. 20 del CCRL 01/08/2002.
5. E' consentita da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, la corresponsione tramite gli Enti, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite di cui al comma precedente.
6. Non concorre altresì al limite di cui sopra il lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, per eventi straordinari e per calamità naturali.

Art. 20 - Utilizzo

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non diversamente gestibili attraverso forme flessibili dell'orario di lavoro, e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è autorizzata dal dirigente o figura equivalente, ovvero dal soggetto che in base all'ordinamento dell'Ente ne ha la titolarità, tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Sono fatte salve le situazioni dovute alla materiale impossibilità di reperimento in termini tempestivi del soggetto titolato a dare la preventiva autorizzazione o casi analoghi.
3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a recupero dello stesso, da fruire compatibilmente con le esigenze

organizzative e di servizio. Il recupero è fruito entro l'anno solare di maturazione e qualora ciò non sia possibile, il dirigente concorda con il dipendente un piano di rientro, che si esaurisce nell'anno successivo. Il piano viene comunicato al Servizio Gestione risorse umane.

Art. 21 - Verifiche

1. Le circostanze che impongono l'incremento del fondo per far fronte ad eventi di carattere eccezionale sono disciplinate dall'Art. 18 del CCRL 2002, come integrato e modificato dagli artt. 34 e 35 del CCRL 26/11/2004, e sono oggetto di informazione sia in ordine alla costituzione del fondo aggiuntivo sia in ordine alle modalità di utilizzo, alle OO.SS. e alle RSU.
2. I risparmi del fondo per lavoro straordinario, ad eccezione della fattispecie prevista al comma precedente, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse di cui all'Art. 20 del CCRL 2002 e s.m.i..

TITOLO VI

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

Art. 22 - Costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 CCRL 01/08/2002 e s.m.i.)

1. L'Amministrazione determina annualmente il fondo in forma analitica, come previsto dai contratti regionali di lavoro e lo trasmette per informazione alla RSU ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.
2. Nella costituzione del fondo trovano in ogni caso applicazione le normative riguardanti il contenimento della spesa del personale.
3. Il fondo è altresì incrementato a seguito di specifiche norme di legge, con particolare riferimento ai risparmi, in analogia alla disciplina inerenti ai piani di razionalizzazione previsti per il personale degli enti locali.
4. Nel limite delle risorse di cui sopra sono costituiti separati fondi per le forme associative di cui alla LR 1/2006 e per la dotazione organica aggiuntiva del servizio sociale dei Comuni di cui alla LR 6/2006.

Art. 23 - Destinazioni e finalità del Fondo – Criteri generali (art. 21 CCRL 01/08/2002 e s.m.i.)

1. I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo sono definiti con contratto decentrato annuale.
2. I principi che sovrintendono le modalità di utilizzo del fondo sono le seguenti:
 - ⤴ garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dal CCRL,
 - ⤴ garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL, in particolare l'indennità di comparto (salario aggiuntivo) così come quantificata dal CCRL, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.), i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali nonché le indennità professionali previste dal CCRL;
 - ⤴ riservare, progressivamente, una quota di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale), che costituisca quota prevalente;
 - ⤴ utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità.
3. Il totale delle risorse del fondo sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 21 del CCRL 2002 e s.m.i. contenute nei CCRL successivi, nelle misure di seguito descritte:
 - a) indennità di comparto, istituita con l'art. 26 del CCRL 2004 e ridenominata salario aggiuntivo con l'art. 70 del CCRL 2006;
 - b) progressioni di carriera orizzontali, istituite con l'art. 26 del CCRL 2002, poi sostituito dall'art. 36 del CCRL 2006;
 - c) indennità per il personale della ex qualifica ottava (art. 21 comma 3 CCRL 2002);
 - d) indennità di qualifica per il personale di cat. A e B1 (artt. 16, comma 4 del CCRL 1.8.2002 e 25, comma 6 del CCRL 26.11.2004);

- e) indennità professionale ed indennità calendario scolastico per il personale educativo degli asili nido (art. 72 CCRL 2002);
 - f) indennità di turno, rischio e disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo notturno, attività particolarmente disagiate (nelle misure che si renderanno necessarie);
 - g) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse integrative del fondo come indicate all'art. 20, comma 1, lett. k), del succitato CCRL 2002 e s.m.i. sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività; in tale ambito si considerano altresì ricompresi i compensi per la progettazione come disciplinati dalla LR 14/2002;
 - h) indennità di responsabilità di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) succitato CCRL 2002, come modificato ed integrato per le specifiche professionalità dall'art. 30 del CCRL 2004 (nella misura che si renderà necessaria secondo la disciplina del presente CCDIT);
 - i) progressione orizzontale (Art. 36 del CCRL 2006);
 - j) specifici progetti obiettivo definiti dalla Giunta e remunerati con la disciplina stabilita nel presente CCDIT;
 - k) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2 lettera a) CCRL 2002) per quanto residua detratte le somme di cui alle lettere precedenti.
4. Ulteriori distribuzioni saranno definite in relazione ad eventuali incrementi dei fondi secondo disposizioni di legge o del contratto regionale, e saranno oggetto di specifica contrattazione qualora prevista;
5. La regolamentazione degli istituti economici di cui al presente titolo, trova decorrenza dal 1° gennaio 2013, salvo diversa indicazione contenuta nel contratto stesso.

Art. 24 - Riassegnazione (art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dell'esercizio finanziario di competenza, vanno ad aumentare le risorse dell'anno successivo.

Art. 25 - Incentivi derivanti da norme legislative

1. Tutte le risorse incentivanti il personale derivanti da specifiche disposizioni di legge vengono fatte confluire nel fondo per le risorse integrative e finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato.

Art. 26 - Indennità di responsabilità (art. 21 comma 2 lett. e) CCRL 01/08/2002 e art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. L'indennità di responsabilità compete in caso di conferimento al singolo dipendente, con provvedimento formale, di chiare e definite responsabilità e compiti, individuati secondo i criteri generali stabiliti nel presente articolo. Tali posizioni di responsabilità devono essere coerenti con il sistema organizzativo, impostato e formalizzato nell'Ente secondo le competenze previste nei singoli ordinamenti. L'applicazione del sistema infatti deve favorire lo sviluppo e l'assunzione delle responsabilità individuali e nel contempo consentire una chiara individuazione dei soggetti incaricati.
2. All'interno del quadro organizzativo, l'assegnazione di mansioni di cui al comma 1 del presente articolo comporta l'attribuzione dell'indennità di responsabilità, che trova corrispondente finanziamento all'interno del fondo.

3. Il fondo per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 1.8.2002, così come modificato dall'art. 30 del CCRL 26.11.2004 è definito annualmente con accordo di cui all'art. 4 c. 2 lett. a) del CCRL 2002.

Tale accordo è definito entro il mese di novembre dell'anno precedente. Qualora entro il predetto termine non sia raggiunto l'accordo per l'anno 2015, il fondo è definito nel limite della spesa sostenuta su base annua, allo stesso titolo, nell'anno 2014.

Non è necessaria una specifica fase contrattuale per l'anno 2014 per modifiche rientranti nel 5% della quota di fondo già individuata per tali finalità.

4. L' indennità di responsabilità deve remunerare l'esercizio delle funzioni effettivamente svolte e spetta pertanto unicamente per il periodo di servizio effettivamente prestato. Sono considerate le seguenti figure:

- a) personale inquadrato nella categoria D, formalmente individuato nella microstruttura, con responsabilità di procedimento e struttura, anche se sovraordinata da un dipendente incaricato di posizione organizzativa e fermo restando le funzioni strettamente in carico alle figure dirigenziali o di P.O..

L'importo dell'indennità è definito in Euro 1350,00 annui lordi, correlato all'effettiva presenza in servizio ed al formale svolgimento delle mansioni. Per responsabilità di procedimento e struttura si intende la responsabilità di portare a compimento, per la parte di competenza, le attività ed i procedimenti assegnati, anche mediante l'organizzazione della struttura. A titolo esemplificativo costituisce elemento imprescindibile per l'espletamento di tale attività il coordinamento e la gestione ordinaria dell'attività del personale della struttura assegnata, che quindi comprende anche la programmazione e la gestione della concessione delle ferie, la definizione della distribuzione dei carichi di lavoro, ecc...

Per il personale a cui sono affidate le funzioni vicarie, anche di cat. C, e fermo restando le funzioni strettamente in carico alle figure dirigenziali o di P.O., l'importo è corrisposto unicamente per il periodo di sostituzione dei titolari, ed è pari a Euro 1.350,00.

Per i periodi di sostituzione il compenso spettante al titolare è proporzionalmente ridotto.

5. Il conferimento dell'indennità è effettuato dal Dirigente o Incaricato di Posizione organizzativa, sulla base delle funzioni e responsabilità assegnate e del periodo di effettivo svolgimento delle stesse.
6. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 27 - Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. Al seguente personale spetta, con riferimento all'art. 21 comma 2 lett. i), del CCRL 1.8.2002, inserito dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, un'indennità come di seguito specificato:

- personale appartenente alle categorie B, C e D, a cui sono attribuite con atto formale, e che esercitano responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
- personale a cui sono attribuiti compiti di responsabilità in qualità di "archivisti informatici", "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" ed ai "formatori professionali";
- messi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario;
- personale addetto ai servizi di protezione civile, con specifica responsabilità.

2. Il conferimento dell'indennità, di € 150,00 annui lordi per le categorie B e C e di € 300,00 annui lordi per la categoria D, è effettuato dal Dirigente o Incaricato di Posizione organizzativa, sulla base delle funzioni e responsabilità assegnate.
3. Tale indennità è assorbita dall'indennità di responsabilità eventualmente corrisposta alle condizioni di cui al precedente articolo.
4. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 28 - Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 01/08/2002)

1. Al personale adibito al maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:
 - a) Euro 0,65 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 3.000,00 e 7.000,00 Euro;
 - b) Euro 1,20 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 7.000,01 e 50.000,00 Euro;
 - c) Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è superiore a 50.000,00 Euro.
2. Il presente articolo trova decorrenza dal 1° gennaio 2014.

Art. 29 - Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01/08/2002 e art. 36 CCRL 26/11/2004)

1. In applicazione all'Art. 62 del CCRL 01/08/2002, come modificato dall'art. 36 del CCRL 2004, sono individuate come di seguito le prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta** esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, reparti tipografici e litografici, cucine, e alla manutenzione stradale;
 - c) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione di attività di manutenzione di apparecchiature elettriche a bassa, media e/o alta tensione;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi sanitari derivanti dal contatto o dall'assistenza diretta all'utenza (asili nido, casa di riposo, assistenza domiciliare, utenza con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti o altro) e dalla rimozione, trasporto e seppellimento di salme;
 - e) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a monossido di carbonio ed ogni inquinante dovuto al traffico.
 - f) rischio di contatto con materiali infetti, persone infette anche da malattie particolarmente gravi.
2. L'indennità viene corrisposta esclusivamente al personale dei profili indicati nella tabella che segue, sempre che rientrino nelle condizioni di cui ai precedenti punti da a) a f). Il beneficio della presente indennità cessa di essere corrisposto nel momento in cui viene meno la

mansione.

OPERATORE SOCIO-ASSIST. – OPERATORE SOCIO SANIT. ED ALTRI OPERATORI A CONTATTO DIRETTO CON UTENZA ASSISTITA
MANUTENTORI SPECIALIZZATI O COORDINATORI OPERAI
OPERATORI E COORDINATORI OPERAI ADDETTI AI CIMITERI E ONORANZE FUNEBRI
AUTISTI
OPERATORI ADDETTI AGLI INTERVENTI SULLE APPARECCHIATURE HARDWARE DEI SISTEMI INFORMATIVI
OPERATORI ADDETTI ALLA TIPOGRAFIA
CUOCHI
FARMACISTI
ASSISTENTI AI SERVIZI SOCIO EDUCATIVI A CONTATTO DIRETTO CON L'UTENZA
PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO
ASSISTENTI SOCIALI
TECNICI DEL SOSTEGNO EDUCATIVO
ANIMATORI SOCIALI
ULTERIORI PROFILI RITENUTI SOTTOPOSTI AD ATTIVITA' A RISCHIO, ESPRESSAMENTE INDIVIDUATI DAL MEDICO COMPETENTE E SULLA BASE DEL DVR

3. L'indennità viene corrisposta mensilmente, anche in misura di acconto, e comunque nel limite massimo mensile di 30,00 euro, e:
 - a) esclusivamente a condizione che le attività elencate come sopra siano svolte in misura prevalente rispetto al proprio orario di lavoro. Di un tanto la parte sindacale ne prende atto, costituendo la stessa direttiva dell'Amministrazione ai dirigenti che sono responsabili dell'individuazione dei dipendenti aventi diritto;
 - b) una sola volta e nella misura massima prevista a fronte di più attività svolte anche comprese in più tabelle di raggruppamento;
 - c) solamente per le ore di effettiva presenza in servizio (escluse le prestazioni non ricondotte alle attività sopra specificate – es. prestazioni per straordinario elettorale, ecc...);
4. L'Indennità è definita dal contratto regionale di lavoro nella misura mensile di euro 30,00 e trova copertura con il fondo risorse integrative. Tale indennità viene convenzionalmente calcolata ad ora, dividendo l'importo mensile per 156 e risulta pertanto definita in euro 0,20 orari.
5. Per il personale dell'area della vigilanza le condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come elencate alla precedente lettera e) e cioè: "prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a monossido di carbonio ed ogni inquinante dovuto al traffico", in quanto

trattandosi di situazioni o condizioni che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni dei profili professionali dell'area della vigilanza, sono già valutate e remunerate con le specifiche indennità previste per i suddetti profili. Pertanto per tale personale la prestazione svolta all'esterno non dà diritto al riconoscimento dell'indennità di rischio, e a maggior ragione lo svolgimento dell'attività all'interno.

Art. 30 - Indennità di disagio per richiamo in turno

1. L'indennità di cui al presente articolo compensa il disagio derivante dalla variazione per motivi imprevisti del turno di lavoro programmato per la giornata, che costituisce pertanto ulteriore flessibilità negli orari in turno. Il rientro in servizio (da giornata di riposo o di ferie già formalmente assegnate e limitatamente a quelle ricadenti in periodi brevi) pertanto ha necessariamente caratteristiche di immediatezza.
2. L'istituto trova applicazione esclusivamente in strutture con servizi operanti ordinariamente nelle 24 ore.
3. Il compenso di euro 25,00 è attribuito per chiamata ed esclusivamente in caso di sostituzione per l'intero turno di lavoro, e comunque nel limite massimo di 348,00 annui pro capite.
4. L'intervallo tra un turno ed il successivo non può essere inferiore al limite di legge, fatti salvi eventi calamitosi o su ordinanza della P.A. Il richiamo in turno deve essere predisposto con apposito ordine di servizio.
5. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

Art. 31 - Indennità di disagio per interventi notturni durante le emergenze dovute a fenomeni calamitosi

1. L'indennità di cui al presente articolo compensa il disagio derivante dal **rientro imprevisto** in servizio straordinario ed in orario notturno, per interventi derivanti da emergenze dovute a fenomeni calamitosi. L'indennità pertanto compensa il disagio derivante da prestazioni rese con **immediatezza, imprevedibilità ed urgenza**, in situazioni eccezionali e di emergenza, che comportano una straordinaria presenza in servizio nella giornata, estesa alla fascia notturna.
2. Al personale che nelle condizioni di cui al comma precedente, ivi compreso il personale turnista in caso di chiamata per servizio non previsto ed aggiuntivo rispetto all'orario dovuto settimanale e rispetto ai turni già programmati, svolge il proprio servizio dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino, è riconosciuta un'indennità di disagio pari ad euro 32,00 per otto ore di servizio, ridotta in base alle effettive ore prestate nella fascia indicata, e comunque nel limite massimo di 348,00 annui pro capite.
3. Detto personale inoltre può optare per:
 - l'assenza del mattino o della giornata intera di servizio, dovuta per il giorno stesso, utilizzando gli istituti delle ferie, del recupero di straordinario effettuato, o altro giustificativo.
 - il rientro in servizio, prestando il normale orario di lavoro previsto, compatibilmente con le esigenze di recupero fisico.
4. Il presente articolo trova decorrenza dal 1° gennaio 2014.
5. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

Art. 32 - Indennità di disagio per interventi urgenti al di fuori dell'orario ordinario resi dal personale impiegato in attività manutentive del Comune di Roveredo in Piano.

1. Per il personale non inserito nel servizio di reperibilità è prevista un'indennità che compensa il disagio derivante dalla variazione, disposta e comunicata per motivi imprevisti, delle ulteriori prestazioni lavorative rispetto all'orario di lavoro programmato e già concluso per la giornata, che costituisce quindi anche ulteriore flessibilità. Il rientro in servizio, per quanto facoltativo, ha necessariamente caratteristiche di urgenza ed immediatezza.
2. L'indennità è riconosciuta per interventi che derivano da situazioni eventuali e non programmabili e che possono comportare la messa a disposizione di recapiti privati e prestazioni straordinarie. Per queste ultime compete il compenso per lavoro straordinario previsto dal Contratto Regionale di Lavoro.
3. Il compenso di euro 30,00 è attribuito per chiamata, e comunque nel limite massimo di 348,00 annui pro capite.
6. Il presente articolo trova decorrenza dal 1° gennaio 2014 e comprende ed assorbe le fattispecie ed indennità previste al precedente art. 31.
7. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

**Art. 33 - Indennità di reperibilità per il personale del Comune di Pordenone
(art. 55 CCRL 1/8/2002)**

1. Per le aree individuate dall'Ente, per cui è richiesto il pronto intervento del personale per interventi necessari a fronteggiare particolari situazioni contingenti dovute a fatti gravi ed eccezionali, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. L'indennità costituisce remunerazione per lo stato di pronta reperibilità che il dipendente individuato è tenuto a garantire.
3. Il dipendente, in caso di chiamata, è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato, nell'arco di 30 minuti.
4. L'indennità ed i presupposti per la relativa liquidazione sono regolati secondo le regole e con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
5. Per il Corpo di Polizia Municipale il numero massimo delle giornate di reperibilità pro-capite stabilito dal comma 4 dell'art. 55 del CCRL 2002, è elevato a 10 mensili, fermo restando il limite massimo di 7 giornate continuative.
6. Il presente articolo trova decorrenza dal 1° gennaio 2014.
7. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

Art. 34 - Altri trattamenti economici

1. Per i trattamenti economici finanziati con il fondo per le risorse integrative si fa espresso rinvio a quanto stabilito in materia dai contratti collettivi regionali di lavoro.

Art. 35 - Criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20 comma 1 lett k) - (art. 4, lett. h) CCRL 01/08/2002) – ai compensi per i professionisti legali, ai compensi ISTAT, ai compensi per la progettazione

1. In materia di processo tributario, nella liquidazione delle spese a favore dell'Amministrazione, se assistita da propri dipendenti, i compensi previsti dall'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/92, che si riporta di seguito, sono attribuiti al dipendente nominato patrocinatore dell'Amministrazione nel caso di nomina singola, ed in quote uguali nel caso di nomina congiunta:

“2-bis. Nella liquidazione delle spese (...) a favore dell' ente locale, se assistito da propri dipendenti, si applica il decreto previsto dall'[articolo 9, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 marzo 2012, n. 27](#), per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza”.

2. I compensi di cui sopra, i compensi di natura professionale da ultimo disciplinati dalla L. n. 247/2012, nonché i compensi per la progettazione di cui all'art. 11 della LR 14/2002, i compensi di cui all'art. 70 CCRL 2002, i compensi di cui all'art. 59, lett. p) del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI), lo straordinario elettorale e referendario, nonché i compensi ISTAT per attività comunque svolta al di fuori del normale orario di lavoro, sono compatibili con la retribuzione di risultato di cui all'art. 44 comma 6 del CCRL 2006.
3. I compensi previsti dall'ISTAT e dalla regione, sono liquidati secondo le modalità attualmente in vigore, al personale che ha effettuato le indagini ed i censimenti richiesti.
4. Gli introiti provenienti dalla Regione per attività dalla stessa delegate o attribuite, e specificatamente destinati a compensi di produttività al personale, sono liquidati ai dipendenti che hanno effettuato la prestazione con le modalità previste per i progetti obiettivo di cui al successivo articolo “Progetti obiettivo”. La quota di compenso introitata dall'Amministrazione incrementa il fondo risorse integrative in quanto rientrante nell'ambito della lettera d) dell'art. 20 del CCRL 2002 (L. 449/1997).
5. Gli introiti provenienti dalla Regione per attività dalla stessa delegate o assegnate, specificatamente destinate al ristoro dei costi di gestione sostenuti dall'Ente, sono utilizzabili per liquidare le ore straordinarie rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro per la specifica prestazione. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite del lavoro straordinario di cui al precedente articolo “Fondo per il lavoro straordinario”.
6. L'attribuzione dei compensi previsti dall'art. 11 della L.R. 14/2002, avviene secondo le procedure e modalità previste dal specifico regolamento.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA

Art. 36 - Modalità di applicazione dei criteri

1. Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al sistema della valutazione della performance.
2. Le progressioni orizzontali avvengono nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto.
3. Tale somma viene ripartita fra le strutture apicali sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alle stesse assegnati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, con ponderazione sulla base della categoria di appartenenza, secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
B	1,0
C	1,2
D	1,4

4. E' facoltà degli Enti, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente e finalizzare le selezioni a tutti i dipendenti oppure solo ad alcuni profili professionali.
5. In caso di assunzione di personale con l'istituto della mobilità esterna, già beneficiario degli incrementi economici dovuti alla progressione economica nella categoria, questi gravano sul fondo di cui all'art. 20 del CCRL 2002 e s.m.i..
6. Le somme non utilizzate a titolo di progressione economica sono riassegnate al fondo di cui all'art. 20 del CCRL 2002 dell'anno successivo.

Art. 37 - Procedimento della selezione

1. Alle selezioni partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato e viene considerato solamente il servizio prestato nel Comparto, intendendosi come tale sia il Comparto Unico Regionale sia il Comparto degli Enti Locali nazionale.
2. L'anzianità minima prevista per l'ammissione è pari ad un anno di servizio, svolto interamente nell'ultimo periodo precedente la decorrenza della selezione, nell'Ente che effettua la selezione, indipendentemente dalla categoria.
3. In caso di impossibilità di valutazione dovuta ad assenza dal servizio, si provvede alla valutazione sul primo anno utile di servizio.
4. Per il personale in comando, o distacco o che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione viene effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa utilizzando gli stessi criteri.
5. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo il disposto dell'art. 33 del CCRL 26/11/2004.
6. Il requisito per accedere alla selezione è aver ottenuto nella scheda di valutazione individuale un punteggio non inferiore alla sufficienza.

7. Fra i dipendenti che accedono alle selezioni è stilata una graduatoria, con attribuzione del punteggio acquisito in applicazione del sistema di valutazione della performance:
8. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza biennale, nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.
9. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale possono avvenire con cadenza annuale, previa contrattazione decentrata a livello di Ente.
10. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione i punteggi acquisiti per i seguenti step di criteri di valutazione, nell'ordine che segue:
 - a) punteggio ottenuto nelle schede di valutazione;
 - b) punteggio ottenuto per l'anzianità di servizio;
 - c) età anagrafica più alta.

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art. 38 - Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "Produttività"

1. L'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività" avviene nel limite delle risorse residue dopo l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali finanziati con il fondo di cui all'art. 20 del CCRL 2002 e s.m.i. comprese le risorse necessarie per finanziare le progressioni economiche.
2. Definite le risorse complessive da destinare alla produttività e di pertinenza di ciascun fondo (forme associative, Servizio sociale dei Comuni, ente), le stesse sono assegnate alle singole strutture dell'Ente, per essere in seguito gestite dai rispettivi Responsabili; questi ultimi sono esclusi dai criteri di calcolo se dirigenti o incaricati di posizioni organizzative. Questa fase rappresenta uno degli elementi fondamentali del presente accordo in quanto introduce l'esigenza di indirizzare e coordinare l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati (risultato della programmazione operativa).
3. La mancata definizione degli obiettivi specifici della programmazione operativa non consente l'attribuzione degli incentivi legati alla produttività.
4. Le risorse da assegnare ad ogni responsabile di struttura sono così determinate:
 - a) Il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG, P.R.O. o P.D.O. al Responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente (dirigente o funzionario titolare di posizione organizzativa) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:
 - categoria B con coefficiente 1,0
 - categoria C con coefficiente 1,2
 - categoria D con coefficiente 1,4

- b) La quota di fondo determina la quota di budget iniziale della struttura medesima. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale inserito in ciascuna struttura in proporzione al periodo di permanenza nella stessa.
 - c) Per il personale a part-time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.
4. Il sistema prevede che il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporti una riduzione del compenso.
 5. Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi - verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance -, andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività generale dell'anno successivo, dandone comunicazione alle R.S.U. dell'Ente.

Art. 39 - Criteri per la ripartizione della quota individuale

1. Ciascun responsabile (dirigente o funzionario titolare di posizione organizzativa con funzioni di direzione) determina, entro 30 giorni dalla consegna del P.E.G., P.D.O. o P.R.O., o dalla comunicazione di assegnazione del budget se non contestuale, la quota di produttività teorica assegnabile a ciascun dipendente inserito nelle risorse umane del proprio P.E.G., P.D.O. o P.R.O., con le modalità di calcolo indicate al precedente articolo.
2. I responsabili danno comunicazione ai dipendenti del budget teorico conseguibile, degli obiettivi di performance assegnati con il P.E.G., P.D.O. o P.R.O. e dei criteri con i quali saranno misurati il raggiungimento degli stessi obiettivi ed i comportamenti organizzativi attesi. Il responsabile della struttura dovrà esplicitare al dipendente o al gruppo interessato il significato preciso del comportamento organizzativo richiesto, dei conseguenti risultati e dei comportamenti attesi.
3. Alla conclusione dell'anno, il dirigente o il dipendente titolare di posizione organizzativa nell'Ente privo di qualifiche dirigenziali, acquisito il valore del grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvedono alla compilazione della scheda di valutazione individuale.
4. il budget inizialmente assegnato alla struttura e ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:
 - categoria B con coefficiente 1,0
 - categoria C con coefficiente 1,2
 - categoria D con coefficiente 1,4
5. I provvedimenti di liquidazione, che comunque non devono riportare i nominativi dei dipendenti interessati, sono trasmessi alle OOSS ed alla RSU aziendale.
6. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi. In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al

dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso gruppo.

7. La liquidazione della produttività collettiva al personale dovrà essere pagata preventivamente o al massimo contestualmente alla liquidazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e per i dirigenti.

Art. 40 - Progetti obiettivo

1. I progetti obiettivo sono finanziati con le risorse aggiuntive rientranti nella quota di cui al comma 2 dell'art. 20 del CCRL 2002 e di cui alla lett. d) del comma 1 dell'art. 20 CCRL 2002, e nella misura storicamente assegnata a tale titolo.
2. Qualora l'applicazione dell'art. 22 del CCRL 2008 e s.m.i. "Fondo per le risorse decentrate nelle associazioni intercomunali o ASTER anche di diritto" non comporti un valore positivo a titolo di risorse integrative previste dal sopra citato comma 2 dell'art. 20 del CCRL 2002, i progetti obiettivo possono essere finanziati, oltre che dalle altre voci indicate al presente articolo, da una quota del fondo residuo da utilizzare per le voci variabili, come calcolata per effetto del comma 1 del precedente art. 38 "Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "Produttività";
3. E' fatta salva, in ogni caso, la facoltà per tutte le Amministrazioni di dare applicazione al comma 5 dell'art. 20 del CCRL 1° agosto 2002, con le procedure e nelle condizioni previste.
4. I progetti obiettivo devono essere coerenti con gli obiettivi del P.E.G. o P.R.O. ed essere accompagnati da apposita relazione contenente:
 - a) finalità
 - b) tempi di realizzazione
 - c) personale interessato
 - d) dettagliata analisi dei costi-benefici
 - e) indicatori oggettivi di misurazione
5. I progetti obiettivo possono essere anche intersettoriali.
6. La realizzazione degli stessi potrà avvenire con prestazioni lavorative anche extra orario. Nella determinazione del finanziamento si terrà conto di quanta parte del progetto deve essere svolta in orario o fuori orario.
7. La partecipazione e conseguente realizzazione dei progetti obiettivo non dovrà comportare pregiudizio per la normale attività della struttura né in alcun modo rallentare o posticipare gli altri obiettivi attribuiti dal P.E.G. o P.R.O. al settore interessato.
8. Il valore da attribuire al progetto sarà stabilito in relazione all'importanza dello stesso, all'impegno previsto in termini di professionalità e di tempo per la sua realizzazione.
9. I Responsabili proponenti i progetti sono tenuti alla presentazione all'Organismo Indipendente di Valutazione ed al Segretario Generale della relazione finale conclusiva del progetto, dalla quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati.
10. I progetti possono avere durata pluriennale.

11. I Responsabili, sulla base della valutazione effettuata dall'OIV e dal Segretario Generale, provvedono all'attribuzione del premio a tutti i dipendenti inseriti nel progetto, in relazione alla partecipazione attiva al progetto ed all'apporto individuale.

TITOLO VII DISPOSIZIONI VARIE

Art. 41 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili - (art. 4 lett. e) CCRL 01/08/2002)

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di utilizzo degli strumenti e delle attrezzature, le Amministrazioni danno piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale, sono svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.
3. Il Protocollo Sanitario, predisposto dal Medico Competente, è tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano ed è comunicato ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 42 - Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi - (art. 4, lett. f) CCRL 01/08/2002)

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che sono introdotte nell'Ente, al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.
2. La qualità del lavoro deve perseguire livelli ottimali, ed in tale senso devono essere forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.
3. Di conseguenza devono essere coerentemente adeguati l'assetto organizzativo, il piano della formazione di cui al presente CCDIT ed i profili professionali.

Art. 43 - Pari opportunità (art. 4 lett. g) CCRL 01/08/2002)

1. La gestione del personale e le misure organizzative, tengono conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Art. 44 - NORMA FINALE

1. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si applica la disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e dai contratti decentrati indicati in premessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, al fine di dare continuità agli istituti ivi regolati e dando atto della conformità del contenuto alla normativa vigente, nonché in attesa di una compiuta regolazione degli ambiti riservati alla contrattazione o alla legge ed in attesa del nuovo contratto regionale di lavoro successivo al D.Lgs. n. 150/2009, confermano la disciplina di cui ai seguenti documenti:

1. “disciplina del calendario delle attività dei dipendenti operanti negli asili nido e dell’organizzazione del servizio – art. 72 CCRL 1/8/2002”, concertato con RSU e OOSS in data 14/12/05 e 5/12/07”;
2. “sistema di classificazione del personale - individuazione dei profili professionali collocazione delle corrispondenti categorie – art. 25 CCRL 2002” concertato in data 10/6/2004 e ss.mm.ii.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano ad aprire un tavolo tecnico finalizzato alla definizione, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali vigenti, sulle modalità di svolgimento del servizio di pronta reperibilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti stabiliscono di rinviare a successiva fase negoziale le modalità di distribuzione della quota di fondo per il personale del Corpo Intercomunale di Polizia Locale e specificatamente con riferimento alla quota residua del fondo a seguito della liquidazione delle indennità e compensi di cui agli articoli dal n. 19 al n. 35 e del n. 40. Tale quota di fondo resta pertanto impegnata e sospesa in attesa della definizione della coda contrattuale alla presente intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, avuto presente il contenuto nelle certificazioni alla preintesa dei Revisori dei conti del Comune di Pordenone, stabiliscono di rinviare a successiva fase negoziale la definizione dei criteri generali per l’attribuzione dell’indennità di responsabilità per le categorie B, C, PLA, PLB e PLC.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente: firmato

Il Componente..... firmato

Il Componente..... _____

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U. Pordenone 09/09/2014 *firmato*

(data) (firma)

R.S.U. Roveredo in Piano

(data) (firma)

F.P. CGIL 09/09/2014 *firmato*

(data) (firma)

F.P.S. CISL 09/09/2014 *firmato*

(data) (firma)

UIL F.P.L.

(data) (firma)

C.S.A.

(data) (firma)

CISAL EE.LL. FVG

(data) (firma)

U.G.L. 09/09/2014 *firmato*

(data) (firma)