

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI, CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale (di seguito denominato CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni facenti parte dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli" che hanno sottoscritto la convenzione attuativa per la gestione del personale, di seguito definiti "Comuni".
2. I Comuni che, nel corso di validità del CCDIT, recedano dalla convenzione quadro istitutiva dell'Associazione disdettano automaticamente le norme del presente contratto.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT decorrono dal 01.01.2007 salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità di anni quattro per le parti normative e di anni tre per le parti economiche - salvo che per le materie per le quali i CC.RR.LL. richiedano tempi diversi di negoziazione o verifiche periodiche - e 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.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIT, incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinano il decadimento, anche di singoli istituti. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDIT può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 3 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, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.
Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	RICEVIMENTO DENUNCE DI MORTE
ELETTORALE	FINO A 2	IN CASO DI CONSULTAZIONI ELETTORALI
PERSONALE	1	NEL PERIODO INTERCORRENTE TRA IL 10 ED IL 20 DEL MESE
POLIZIA LOCALE	2	PER TURNO PER L'UFFICIO ASSOCIATO
	1	PER TURNO NEI COMUNI NON ASSOCIATI
CASA DI RIPOSO	1	PER TURNO (VENGONO GARANTITE LE PRESTAZIONI PREVISTE PER I GIORNI FESTIVI)

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 4

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, l'Associazione Intercomunale ed ogni singola Amministrazione autorizzano le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione. L'Associazione Intercomunale ed ogni singola Amministrazione provvedono altresì a predisporre ognuna uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 5

PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. In materia di prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente sui luoghi di lavoro l'Amministrazione pone la massima attenzione applicando quanto previsto dalla legislazione (europea, nazionale, regionale) e da contratti di lavoro vigenti.
2. Attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 81/2008 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione del rappresentante per la sicurezza (RLS) vengono individuate le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento degli ambienti di lavoro.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.
3. La verifica sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, individuato da ciascun Comune, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano ed in base alle norme vigenti in materia. Tutti gli oneri previsti per le verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite mediche e pratiche.
4. Entro sessanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCDIT le RSU si impegnano a comunicare ad ogni Amministrazione il nominativo del RLS.

Rohr

PARI OPPORTUNITA', COMITATO MOBBING

**ART. 6
PARI OPPORTUNITA'**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate congiuntamente dalle RSU dei Comuni di cui all'art. 1 e dal comitato pari opportunità. Si individuano come prioritarie le seguenti azioni:
 - Ricerca, analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 legge 125/1991) e delle differenze salariali tra uomini e donne a parità di qualifica e di livello.
 - Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento -orari - sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali per le donne, sull'orario di lavoro, sul credito orario e sull'applicazione della banca delle ore.
 - Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.
 - Analisi e proposte in relazione al fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro, al recepimento Raccomandazione della Comunità Europea e del Codice di condotta.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, tengono conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. Le citate azioni positive sono gestite in forma comune tra gli enti aderenti facenti parte dell'Associazione Intercomunale.

**ART. 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

1. Al fine di assicurare la piena applicazione dell'art. 14 comma 9 CCRL 2006, le parti convengono sull'opportunità di costituire un unico Comitato tra gli Enti aderenti all'Associazione Intercomunale, dandovi attuazione entro 120 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. E' fatta salva la possibilità di costituire il Comitato di cui al precedente comma anche con Enti limitrofi non aderenti al presente CCDIT.

**ART. 8
MOLESTIE SESSUALI**


1. Al fine di assicurare la piena applicazione dell'art. 77 del CCRL 7/12/2006, le parti convengono che l'istituzione della figura della Consigliera/e di fiducia avvenga di comune accordo con gli Enti aderenti all'Associazione Intercomunale, da attuarsi entro 120 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto. I requisiti professionali della persona da designare dovranno essere attinenti ad esperienze già maturate nel settore, mentre i requisiti culturali devono rispecchiare una formazione di tipo psicologico e sociale.
2. La Consigliera/e ha il ruolo di riferimento territoriale per le problematiche relative alle molestie sessuali, ricoprendo il ruolo attivo di ascolto e proposta sia nei confronti dei lavoratori che delle Amministrazioni. L'ambito di intervento è relativo alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona, in relazione all'eliminazione di qualsivoglia comportamento a connotazione sessuale che possa ledere tale diritto e possa compromettere la realizzazione dell'uguaglianza tra uomini e donne.
3. I compiti della Consigliera/e saranno principalmente di proposta per eliminare ogni comportamento improprio a connotazione sessuale e di verifica delle misure attuate da ogni Amministrazione per evitare e/o eliminare qualsivoglia turbativa dell'ambiente di lavoro legata ai suddetti comportamenti; di assistenza alla persona vittima di comportamenti molesti sia nella procedura informale che nell'avvio di quella formale; annualmente dovrà presentare alla Conferenza dei Sindaci una relazione sull'attività svolta e sulle misure proposte, nonché sulla loro attuazione.
4. E' fatta salva la possibilità che la nomina di cui al precedente comma venga effettuata in forma associata anche con Enti limitrofi non aderenti al presente CCDIT.

Puff



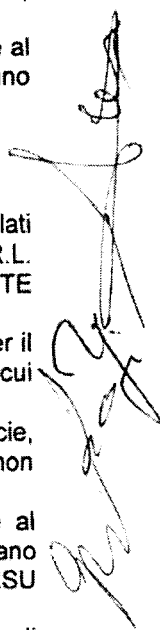

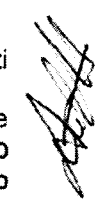

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

**ART. 9
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'**

1. I Comuni associati e l'Associazione Intercomunale determinano annualmente il fondo e lo comunicano entro il 15 febbraio alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Per l'anno 2009 la costituzione del fondo viene comunicata entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente contratto. 
 2. I criteri per determinare la consistenza del fondo sono stabiliti dall'art. 73 del CCRL 2006, dall'art. 35 del C.C.R.L. 2008 e dall'art. 22 del CCRL 2008
 3. La contrattazione integrativa stabilisce, per tutta la durata prevista dall'art. 2 del presente, i criteri, la ripartizione e la destinazione delle risorse del fondo per le finalità di cui agli artt. 21 del CCRL 01.08.2002 e 24 del CCRL 26.11.2004, garantendo:
 - il rispetto della differenziazione tra "Risorse consolidate", "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 73 del CCRL 2006;
 - la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL.
 4. Si dovrà, inoltre, tener conto, compatibilmente con la disponibilità finanziaria del fondo stesso, di:
 - stabilire che le progressioni orizzontali di carriera, utilizzando l'istituto in misura funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa e nel rispetto delle pari opportunità, saranno garantite nelle seguenti percentuali e con arrotondamento all'unità superiore:

- anno 2007	70%
- anno 2008	80%
- anno 2009	90%
- delle risorse consolidate di cui all'art. 73 comma 1 C.C.R.L. 2006, al netto degli importi calcolati in base al precedente comma 3 secondo punto e di quelli di cui all'art. 17 comma 8 C.C.R.L. 2001 (Quota per "straordinario"), maggiorate degli importi di cui alle lett. c) - e) - g) - i) (PARTE STABILE) - k) dell'art. 73 c. 2 C.C.R.L. 2006 e di cui all'art. 74 comma 1 C.C.R.L. 2006;
- successivamente riservare tutte le risorse finanziarie stabili (se disponibili) e/o variabili per il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati di lavoro, nonché per le indennità di cui all'art.11 ad esclusione dell'indennità di turno;
 - riconoscere ai dipendenti con contratto a part-time, qualora ne ricorrano le fattispecie, compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate, non necessariamente in misura proporzionale all'orario di lavoro.
5. Gli istituti contrattuali di cui al precedenti commi saranno utilizzati in misura funzionale al miglioramento della struttura operativa, in base agli atti di indirizzo del competente organo politico vigenti nell'anno di riferimento e attuando una continua informazione alla RSU localmente interessata.
 6. Qualora le somme stanziate non siano state impegnate e/o utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

**ART. 10
PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

1. Le risorse destinate alla produttività sono utilizzate sulla base di obiettivi annualmente predeterminati volti ad incrementare la produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
 2. Le iniziative, basate sugli strumenti programmatori definiti dalle singole Amministrazioni e dall'Associazione Intercomunale - quali ad esempio il Piano Risorse Obiettivi, il Piano Economico Gestione, l'Elenco Annuale Opere Pubbliche - possono essere individuali o di gruppo e devono essere valutate ed approvate entro il mese di marzo di ogni anno. I contenuti del progetto, il valore (che deve essere a corpo e non in base alle ore effettuate), l'eventuale articolazione per stati di avanzamento ed il personale interessato devono risultare da apposito atto formale.
 3. La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 22 del cclr 01.08.2002. In caso di una non completa realizzazione del progetto si procede ad una corresponsione parziale in percentuale al livello di raggiungimento degli obiettivi, purché tale percentuale sia almeno del 60% e che, comunque, il risultato parziale sia di interesse
- 




Kentler

dell'Amministrazione e purché nel progetto non sia stata indicata la necessità del completamento totale.
4. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

**ART. 11
INDENNITA'**

1. Le indennità sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili), dando priorità all'indennità di turno (art. 54 CCRL 2002) ed a quelle previste dalle lettere C) - D) - E) - F).
2. 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.

A) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 3 cclrl 01.08.2002 e art. 30, comma 1, cclrl 26.11.2004)

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

Categoria	Fattispecie/ Criteri	Importo annuo lordo individuale
B / PLS	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile di gruppi di lavoro - Responsabile di unità operative/uffici ed altre articolazioni organizzative 	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00 in relazione al grado delle responsabilità accertate
PLA/C / D PLB/ PLC	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile dell'ambiente (Emas) - Responsabile e preposto per la sicurezza sui luoghi di lavoro ; - Responsabile di conduzione di gruppi di lavoro - Responsabile di unità operative/uffici ed altre articolazioni organizzative 	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 in relazione al grado delle responsabilità accertate

Il criterio per la graduazione dell'indennità è dato dal numero di dipendenti assegnati/gestiti; nel caso il responsabile non abbia assegnazione/gestione di dipendenti l'indennità è erogata al minimo. Il sistema del conferimento delle predette indennità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato in ogni ente ed in particolare deve tener conto:

- del numero di titolari di posizioni organizzative individuati;
- del sistema relativo all'avanzamento orizzontale e verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali;
- deve tendere ad un miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
- deve essere chiaro e individuabile.

Le procedure di attribuzione e verifica delle indennità sono le seguenti:

- il numero delle fattispecie, i titolari delle indennità stesse, l'importo ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato con provvedimento organizzativo di ciascun comune e/ dell'Ufficio comune
- annualmente si verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;
- l'indennità si decurta se c'è sostituzione nella funzione;
- al personale a tempo parziale, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione nel rispetto del limite minimo stabilito dal cclrl.

B) Indennità di responsabilità (art. 30, comma 2, cclrl 26.11.2004)

1) Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe; Ufficiale Elettorale; Responsabile dei Tributi compete un importo massimo annuo lordo di € 300. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendente incaricato delle funzioni di Ufficiale di stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale.

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

- archivista informatico;

Operari
Beal
ES

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

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

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

Le indennità di cui al presente punto B) n. 1 non sono erogate se al dipendente viene già riconosciuta l'indennità di cui al punto A)

C) Maneggio valori (art. 61 ccrl 01.08.2002)

1. Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera come sotto specificata:
 - economo comunale € 1,54
 - altri agenti contabili € 0,70
2. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

D) Rischio (art. 62 ccrl 01.08.2002)

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

- Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - Conduzione cucina;
 - Attività di necroforo;
 - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
 - Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici e biologici.
2. L'importo per le prestazioni di cui ai commi precedenti è di € 30,00 mensili lordi.
 3. L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Municipale.

E) Disagio (art. 21, lettera d ccrl 01.08.2002)

1. Le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative, vengono così individuate:
 - A) svolgimento di funzioni plurime (mansioni in unità operative diverse e/o non previste dal profilo professionale posseduto);
 - B) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. es. : orario frazionato con più rientri giornalieri, orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, etc.)
2. L'importo per le prestazioni di cui al comma precedente è di € 15,00 mensili per la lettera A) e di € 40,00 mensili per la lettera B).
3. L'indennità di disagio non è dovuta al personale di Polizia Municipale se in turno.
4. L'indennità di disagio si collega a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa e, quindi, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva

F) Specifica indennità (art. 48 07.12.2006)

1. La specifica indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006 come modificata dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008 viene così parametrata:
 - Cat. A € 29 lordi mensili
 - Cat. B/PLS € 40 lordi mensili
 - Cat. C/PLA € 38 lordi mensili
 - Cat. D/PLB/PLC € 37 lordi mensili

G) Indennità di reperibilità (art. 55 ccrl 01.08.2002)

1. In caso di istituzione da parte dell'Ente di aree di pronto intervento si corrisponderà ai dipendenti coinvolti l'importo pari a 10,33 euro per 12 ore, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore nel qual caso l'indennità è maggiorata del 10%.
3. Tutte le suddette indennità si decurtano nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

CRITERI GENERALI PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

**ART. 12
SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE**

1. Il sistema di valutazione deve trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazioni volto a riconoscere l'impegno e la professionalità del personale.
2. Il sistema di valutazione si basa sui seguenti principi di seguito descritti:

FINALITA' DEL SISTEMA	REQUISITI ATTUATIVI	MODALITA' DI GESTIONE
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicare al dipendente i risultati e i comportamenti attesi. ✓ Valutare i risultati forniti. ✓ Comunicare al dipendente la valutazione della sua prestazione. ✓ Identificare i punti forti ed i punti deboli della prestazione. ✓ Indicare azioni di miglioramento delle prestazioni. ✓ Definire il piano di lavoro. ✓ Disporre di un sistema di valutazione anche ai fini delle progressioni di carriera. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Regole e modalità di funzionamento preventivamente comunicate ✓ Impianto del sistema di valutazione e strumenti operativi collegati agli obiettivi dell'organizzazione. ✓ Sistema finalizzato principalmente al miglioramento e non al giudizio. ✓ Sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo professionale. ✓ Sistema aperto al contributo della persona valutata (forme di autovalutazione). 	<p>Si definisce come segue il ciclo della valutazione:</p> <p><u>Pianificazione</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definire gli obiettivi. ✓ Identificare delle basi per la misurazione della prestazione. ✓ Individuare dove risiedono le responsabilità della valutazione. ✓ Indirizzo ed orientamento all'azione di chi deve valutare. <p><u>Valutazione della prestazione</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prestazione effettiva rispetto a quella prevista. ✓ Verifiche intermedie ed interventi correttivi. ✓ Misurata sulla base dei criteri predefiniti. ✓ Previsione di un formale contraddittorio con il dipendente <p><u>Verifiche</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Azioni correttive. ✓ Azioni di sviluppo.

3. Il sistema di valutazione permanente è utilizzato sia per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento degli obiettivi affidati, sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie.
4. Il sistema unico di valutazione dovrà essere adottato dall'Associazione Intercomunale e sarà applicato da tutti i Comuni, nel rispetto delle relazioni sindacali, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDIT.
5. Per gli anni 2007 e 2008 il sistema di valutazione applicato è quello in vigore nei singoli Comuni associati.

CRITERI GENERALI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 13

PROGRESSIONE ORIZZONTALE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. La metodologia per le progressioni orizzontali economiche è improntata ai principi ed ai criteri già contenuti nell'art. 36 del CCRL 2006.
2. Per gli anni 2007 e 2008 si applicano le discipline approvate in ogni singolo Comune associato per quanto riguarda la gestione delle procedure relative alla progressione economica orizzontale all'interno della categoria.
3. L'Associazione Intercomunale, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDIT, provvede ad uniformare le suddette procedure, nel rispetto delle relazioni sindacali.

ATTIVITA' FORMATIVE

ART. 14 FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. I Comuni e l'Associazione intercomunale predispongono un programma formativo annuale che è portato a conoscenza delle RSU e delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo regionale entro il primo trimestre di ciascun anno. Per l'anno in corso la predisposizione del programma formativo e l'invio ai soggetti sindacali avviene - se non già effettuato - entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCDIT.
2. Il programma annuale deve indicare l'ammontare e la destinazione delle risorse, i tempi di realizzazione e le figure professionali interessate. Nel programma annuale si stabilisce che una percentuale non inferiore al 60% dell'importo di cui al comma 6 sia messa a disposizione dei T.P.O. per le attività formative rivolte al personale a loro sottoposto. La quota rimanente, dopo aver destinato gli importi ai singoli T.P.O., sarà a disposizione della Direzione generale per piani formativi rivolti agli stessi T.P.O. o di interesse trasversale alla struttura.
3. Il programma formativo persegue l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro il periodo di vigenza contrattuale; la progettazione avviene nelle diverse forme di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui deve rispondere.
4. L'attuazione del piano formativo deve essere coerente con le attività lavorative svolte o previste per il personale interessato.
5. Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
6. In sede di definizione del bilancio l'Amministrazione destina al capitolo formazione, annualmente, una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale. Tale valore comprende anche eventuali finanziamenti per la formazione a carico della Regione o del FSE o di altri organismi.
7. Nella quota di cui al precedente comma trovano imputazione anche le spese per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario del personale coinvolto.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

ART. 15 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.
3. Le parti danno atto che, fino all'armonizzazione dei regolamenti, viene mantenuta la situazione in essere in ogni Comune.

ART. 16 RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

1. I servizi rientranti nelle caratteristiche di cui all'art. 18 del CCRL 7/12/2006 (ex art. 85 del CCRL 01/08/2002) devono uniformare la prestazione lavorativa del personale su 35 ore settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
2. L'attivazione di nuovi servizi rientranti nella tipologia precedente è oggetto di tempestiva informazione alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali.

3. Le parti concordano che le modalità per la riduzione dell'orario di lavoro di cui al comma 1 sono determinate in relazione ai singoli servizi ed alle loro peculiarità come segue: a) riduzione di un'ora alla settimana distribuendola per tutti i giorni di servizio - b) riduzione di un'ora all'inizio della settimana lavorativa - c) riduzione di un'ora alla settimana a richiesta del dipendente e previa autorizzazione del TPO. Le verifiche sull'attuazione del presente articolo vengono effettuate annualmente.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE - BANCA DELLE ORE

ART. 17 LAVORO STRAORDINARIO

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 del CCRL 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. 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 consentire 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. 18 BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, nel numero massimo annuale di 12 e, comunque, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo.
2. Le parti stabiliscono che il dipendente interessato può chiedere il pagamento delle ore confluite nell'anno in Banca delle ore entro il mese di novembre, in mancanza le ore possono essere recuperate entro l'anno successivo.
3. La verifica sull'andamento della Banca delle ore e sulla quantità delle prestazioni straordinarie sono oggetto di incontro tra le parti da tenersi a settembre di ogni anno.

IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 19 QUALITÀ DEL LAVORO E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche l'amministrazione predisponesse dei piani di fattibilità che prevedano i tempi di attuazione, il tipo di innovazione tecnologica ed il personale coinvolto.

2. Per consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici, oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, l'Amministrazione promuove le seguenti iniziative:

- conferenze di servizio con il coinvolgimento di tutto il personale;
- raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
- formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.

In ogni caso, su richiesta delle RSU viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

NORME FINALI

ART. 20 ASSICURAZIONI

1. Le parti concordano che i Comuni, annualmente, dovranno predisporre adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

ART. 21 INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali (Merloni, tributi etc.) vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività.
2. Riguardo la corresponsione degli incentivi "Merloni" il riparto avviene con le modalità stabilite dall'apposito regolamento.

ART. 22 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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

ART. 23 TEMPI, MODALITA' E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del presente contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti si incontrano ogni qualvolta uno dei soggetti sottoscrittori lo richieda.
2. La mancata applicazione degli istituti del presente CCDIT e di quanto previsto dai CCRL è considerata violazione contrattuale, della quale rispondono i soggetti inadempienti.

ART. 24 NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune Capofila e consegna di copia ad ogni dipendente da parte di ogni comune. Tutti i dipendenti saranno informati dal Responsabile dell'Ufficio Comune personale con avviso allegato alla prima busta paga successiva alla firma del presente contratto.

Codroipo, 24 giugno 2009

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le OOSS chiedono che, in relazione all'arrotondamento di cui all'art. 9, esso venga effettuato per ogni categoria; nel caso vi siano più arrotondamenti e le risorse disponibili non permettano la progressione orizzontale di tutti i dipendenti aventi diritto, otterrà la progressione il dipendente le cui prestazioni hanno avuto la valutazione maggiore.

Codroipo, 24 giugno 2009