

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE  
della Città di Lignano Sabbiadoro**

**2017 -2019**

**Premesso che:**

In data 31 luglio 2017 nella sede Comunale della Città di Lignano Sabbiadoro hanno avuto luogo gli incontri di delegazione trattante svolti in tavoli separati, a seguito della formale richiesta della CISAL EE.LL FVG, per la sottoscrizione della preintesa del CCDIA 2017 –2019.

Dato atto che al termine le parti, hanno sottoscritto apposita preintesa relativa al CCDIA 2017 - 2019.

Dato atto che è stato richiesto il prescritto parere da parte dell'organo di revisione contabile;

Acquisita l'autorizzazione alla sottoscrizione da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica di data 30.11.2017

Tutto ciò premesso in data 05.12.2017, su formale convocazione, si presentano le parti e procedono alla sottoscrizione del CCDIA allegato alla presente, dando atto che il perfezionamento del CCDIA 2017 –2019 è subordinato alla acquisizione del parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

**Delegazione di parte pubblica nella persona:**

**Del Presidente: Avv. Francesco Lenardi – Segretario: F.to Lenardi Francesco**

**R.S.U. nelle persone del coordinatore Moraldo Bradaschia: F.to Bradaschia Moraldo**

**Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di**

**Fabris Beppino rappresentante CISAL EE LL FVG: F.to Fabris Beppino**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE  
DELLA CITTA' DI LIGNANO SABBIADORO**

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Durata
- Art. 4 Finalità
- Art. 5 Livelli di efficienza e produttività dei servizi
- Art. 6 Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori
- Art. 7 Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori
- Art. 8 Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 9 Riassegnazione
- Art. 10 Utilizzo delle risorse stabili
- Art. 11 Utilizzo delle risorse variabili
- Art. 12 Criteri per l'utilizzo delle risorse variabili
- Art. 13 Indennità
- Art. 14 Progressioni economiche orizzontali
- Art. 15 Personale in convenzione e/o distaccato
- Art. 16 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro
- Art. 17 Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 18 Finanziamento e Criteri per lo sviluppo delle attività formative
- Art. 19 Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato
- Art. 20 Interpretazioni congiunte
- Art. 21 Servizi essenziali
- Art. 22 Buono pasto
- Art. 23 piani di razionalizzazione
- Art. 24 Norma finale

## DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

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

- D. Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale);
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della *performance*;
- CCRL comparto unico del FVG vigenti nel tempo.

### Art. 2

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, in servizio presso la Città di Lignano Sabbiadoro.

### Art. 3

#### Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, a valere dal 01.01.2017 al 31.12.2019, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità triennale 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. Il presente contratto cesserà di produrre effetti a seguito dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 37, comma 1, della legge regionale 18/2016.
3. E' fatta salva la determinazione annuale, a seguito di apposita convocazione da parte dell'amministrazione, da effettuarsi entro febbraio, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCRL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
6. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCRL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti

#### **Art. 4 Finalità**

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

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

convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma è funzionale alla capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

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

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

#### **Art. 5 livelli di efficienza e produttività dei servizi**

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

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

## **Art. 6**

### **Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori**

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene come di seguito prefigurato:
  - La verifica dei risultati dell’azione della struttura operativa dell’ente deve essere attivata:
    - in modo da garantire la possibilità di “correzioni” in itinere;
    - a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi)
2. ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi per progettazioni interne), saranno ridotte le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva e individuale in modo pari ai predetti importi individualmente liquidati.

## **Art. 7**

### **Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori**

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:
  - garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dal CCRL 26/11/2004, precisando che:
    - a. le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch’esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (salario aggiuntivo, progressioni orizzontali, indennità comunque definite, valutazione individuale e collettiva, ecc.);
    - b. le risorse finanziarie variabili, anche opportunamente integrate dalle risorse stabili in quanto necessarie, servono a remunerare fattori variabili nel tempo

(tipologia di responsabilità, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), oppure legati a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:

- art.18 legge 109/94 e successive modificazioni (progettazione)
  - art.43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione ecc.).
- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCRL, in particolare il salario aggiuntivo così come quantificato dal CCRL, i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali nonché le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.);
  - riservare una quota prevalente di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
  - utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
  - riservare ai dipendenti con contratto a termine - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno nelle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate.
  - garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e non in proporzione all'orario di lavoro.
  - Le parti convengono che la erogazione della produttività collettiva avvenga entro il mese di giugno dell'anno successivo.

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

### **Art. 8**

#### **Quantificazione delle risorse decentrate**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli di legge, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione interessata.

3. Fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali e stante la necessità di garantire, comunque, il rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio delle amministrazioni, si riportano, di seguito, le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 20, comma 5, del CCRL dell'1/8/2002:

- ci si può avvalere della facoltà di incrementare le risorse variabili solo nel caso si siano rispettati tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di

stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;

- l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della *performance* organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente, sulla base della decisione assunta dalla Giunta comunale, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- la quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando comunque l'esigenza primaria di rispettare i parametri di bilancio (evitandosi, cioè, soluzioni tali da determinare aumenti percentuali delle risorse di cui si tratta o incrementi delle retribuzioni accessorie medie pro-capite non congrui rispetto al maggiore apporto lavorativo richiesto al personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi e, comunque, in misura tale da risultare, anche in prospettiva, non compatibili con le condizioni di bilancio e con l'esigenza di assicurare una dinamica retributiva sostenibile nel tempo);
- le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla *performance* o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;
- le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, e impegno quali ad esempio le attività e gli eventi legati alle stagioni turistiche, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa; le risorse in questione possono essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio);
- nel particolare caso in cui l'incremento delle risorse sia collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale erogate all'interno dei degli stessi, per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) è direttamente ed immediatamente verificabile, anche su base mensile; infatti, esso si identifica, puramente e semplicemente, con l'accertamento, riferito a tale arco temporale, delle maggiori prestazioni effettivamente rese dal personale, nell'ambito dell'organizzazione per turni o del servizio di reperibilità introdotti, secondo le caratteristiche di tali istituti come fissati dalla disciplina contrattuale;
- le risorse aggiuntive variabili dell'art 20, comma 5, del CCRL non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; si dovrà, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di *performance* organizzativa di volta in volta prestabiliti;

- quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di *performance* organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;
- le risorse derivanti dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento", non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali).

## **Art. 9 Riassegnazione**

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'articolo 8 del presente accordo, non siano state impegnate od utilizzate nell'esercizio finanziario le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti.
2. In caso di ulteriori economie, in sede di contrattazione aziendale, si effettueranno le opportune verifiche al fine di valutare le condizioni per un loro corretto utilizzo.
3. Resta in ogni caso il vincolo di cui al comma 2 dell'art. 8.

## **Art. 10 Utilizzo delle risorse stabili**

Le risorse stabili sono utilizzate per :

- a. **corrispondere il salario aggiuntivo.**  
La corresponsione del salario aggiuntivo ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.
- b. **corrispondere l'indennità di turno** in applicazione della disciplina dell'art. 54 del CCRL del 1.8.2002.
- c. **corrispondere l'indennità di pronta reperibilità** in applicazione della disciplina dell'art. 55 del CCRL del 1.8.2002 e ai sensi dell'accordo aziendale per la disciplina del servizio Le parti si impegnano a definire, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, un nuovo accordo per la disciplina del servizio.
- d. **effettuare le progressioni economiche di carriera.**  
Le progressioni economiche orizzontali vengono effettuate secondo quanto previsto dal successivo art. 14.
- e. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art. 21, comma 2, del CCRL del 1.8.2002, così come integrato dal CCRL 26.11.2004 e l'indennità di maneggio valori.



Le responsabilità vengono attribuite secondo quanto previsto dal successivo art. 13.1.

f. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. dall'art. 21, comma 2, lett. c), del CCRL del 1.8.2002.

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 13.3.

g. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno.**

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

h. **somme residue**

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

### **Art. 11**

#### **Utilizzo delle risorse variabili**

1. Le risorse variabili sono destinate a:

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

### **Art. 12**

#### **Criteri per l'utilizzo delle risorse variabili**

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono utilizzate per la remunerazione della produttività individuale e/o di gruppo in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai dirigente/titolari di Posizioni Organizzative, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, quale ad esempio il Piano Obiettivi e Risorse o l'Elenco annuale delle Opere Pubbliche.

2. A tale scopo la quota di cui al comma precedente verrà preventivamente assegnata a ciascun dirigente/responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato.

3. Le iniziative, individuate da ciascun dirigente/responsabile di posizione organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e saranno valutate dalla conferenza dei responsabili stessi, per la necessaria armonizzazione e scelta delle priorità tra le iniziative attivabili. Potenzialmente tutto il personale dell'ente potrà partecipare alle iniziative proposte.

4. Le iniziative che dovranno svolgersi nell'orario di lavoro devono perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi,

attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.

5. La quota rimanente del fondo è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'ente e sulla base dei criteri stabiliti all'art. 6.
6. La valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione individuale, spettano ai dirigente/responsabili delle posizioni organizzative. La valutazione deve essere effettuata con spirito di servizio.
7. La valutazione dovrà essere effettuata con cadenze e modalità che ne evidenzino l'utilità e la finalizzazione a essere strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i dirigente/responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.
8. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.
9. La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 31 del CCRL 26.11.2004, avuto riguardo alla durata e tipologia delle iniziative attivate. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi.

## **Art. 13 Indennità**

### **1. indennità di responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 3, CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26/11/2004), si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C/PLA e D/PLB.

2. L'importo massimo annuo lordo può arrivare fino a € 2.000,00 ad esclusione delle specifiche responsabilità, ex art. i) art. 21, comma 2 , CCRL 1.8.2002 per le quali è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi;

3. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.

4. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità di cui alla lett. i), art. 21 c. 2 CCRL 1.8.2002, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, come concordate in delegazione trattante annualmente:

a) è volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;  
b) deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto, della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel servizio, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

5. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato annualmente, previo parere della conferenza dei dirigenti e delle posizioni organizzative, con provvedimento del Segretario generale, unitamente alle relative e rispettive risorse economiche, nel limite determinato in delegazione trattante.

6. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal dirigente (ovvero in sua mancanza dal segretario generale), con provvedimento motivato, sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente il dirigente e/o la posizione organizzativa dell'ambito nel quale è conferita la indennità, verifica l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle indennità. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal dirigente o p.o..

7. Al personale a part time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità.

8. La quantificazione dell'indennità dovuta verrà individuata secondo il seguente schema:

#### Cat. B

1. Responsabilità di conduzione di squadre di lavoro;
2. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività;

#### Cat. C/PLA

1. Responsabilità di conduzione di un gruppo di lavoro;
2. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività;
3. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici;
4. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

#### Cat. D/PLB

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
2. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività;
3. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici di particolare complessità e strategicità per l'Ente;
4. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
5. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Conferenze servizi con enti diversi)
6. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche;
7. Responsabilità di gestione risorse economiche (es. monitoraggio, verifica dell'andamento della spesa );
8. Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

Fasce retributive:

Cat. B		€ 1.000,00
Cat. C/PLA	almeno 3 su 4	€ 1.000,00
	4 su 4	€ 1.500,00
Cat. D/PLB	almeno 7 su 8	€ 1.500,00
	8 su 8	€ 2.000,00

9. Le indennità di cui alla lett. i), art. 21, c. 2, CCRL 1.8.2002, sono stabilite nella misura di 300 euro.

## 2. Maneggio valori:

1. A decorrere dal 1.1.2014, ai dipendenti nominati agenti contabili adibiti con provvedimento formale in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuo dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le singole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
3. L'indennità viene corrisposta annualmente a consuntivo sulla base della seguente graduazione:  
importo annuo dei valori maneggiati da €. 1,00 fino a €. 5.000,00 = indennità giornaliera €. 0,51;  
importo annuo dei valori maneggiati oltre €. 5.000,00 e fino ad €. 20.000,00 = indennità giornaliera €. 1,00;  
importo annuo dei valori maneggiati oltre 20.000,00 = indennità giornaliera €. 1,54.
4. Il soggetto formalmente individuato, assumendo la qualità di agente contabile, è tenuto agli obblighi e responsabilità previsti dagli artt. da 178 a 201 del R.D. 827/1924.
5. I sostituti degli agenti contabili hanno diritto all'indennità in misura giornaliera pari a quella dell'agente contabile sostituito.

## 3. Rischio

- a. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:
  - Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
  - Esposizione diretta al contatto con catrame-bitume-oli e loro derivati;
  - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
  - Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
  - Conduzione cucina;
  - Attività di necroforo;
  - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
  - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- b. L'indennità di rischio viene corrisposta in proporzione ai giorni lavorati.
- c. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

#### **4. Disagio**

- a. A decorrere dal 1.1.2015, per le peculiarità della Città di Lignano Sabbiadoro, si conviene che l'indennità di disagio si debba corrispondere ai dipendenti che sono chiamati a prestare la propria attività, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di tempi e di modi tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.
- b. L'importo dell'indennità di disagio è fissata in € 27,00 mensili.
- c. L'indennità di disagio non compete al personale turnista.
- d. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di disagio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al dirigente/titolare di posizione organizzativa.

#### **5. Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**

Tale indennità è corrisposta in relazione a quanto disposto dai rispettivi contratti collettivi regionali.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

#### **6. Indennità gestioni associate**

Le parti convengono di confermare nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 37, comma 1, della legge regionale 18/2016 i criteri per l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 48 CCRL FVG 07.12.2006 e art. 21 CCRL FVG 06.05.2008 sulla base di quanto già disposto dalla contrattazione integrativa del Comune di Lignano Sabbiadoro :

- 1) categoria di appartenenza: cat. B € 36,00; cat. C € 38,00; cat D € 40,00 (esclusi titolari di P.O.)
- 2) mansioni affidate: svolgimento dell'attività di intervento anche in sedi esterne a quella di appartenenza nell'ambito dei Comuni associati;
- 3) effettività della prestazione lavorativa: la misura mensile dell'indennità è proporzionalmente ridotta in caso di prestazione lavorativa part time e per assenze prolungate superiori ai 30 giorni consecutivi;

#### **7. Servizio di pronta reperibilità**

È istituito il servizio di pronta reperibilità, ai sensi del vigente contratto collettivo regionale, per il personale impiegato nelle aree di pronto intervento come individuate dall'ente nell'esercizio della propria autonomia organizzativa.

### **Art. 14**

#### **Progressioni economiche orizzontali**

- 1) Le parti danno atto che l'art. 1 comma 256 della L. 190/2014 ha abrogato le disposizioni di cui al D.L. 78/2010 art. 9 comma 1 e convengono che il regolamento per le progressioni orizzontali debba essere modificato

## PERSONALE IN CONVENZIONE E/O DISTACCATO

### Art. 15

#### Personale in convenzione e/o distaccato

1. L'ente, in caso di utilizzo personale ai sensi dell'art. 7 del CCRL 26.11.2004, eroga i seguenti compensi a valere sulle risorse variabili:
  - un compenso massimo di €. 20 al mese, a titolo di incentivo a lavorare presso altri enti, rapportato alla durata giornaliera dell'impegno presso l'altro ente e alla effettiva presenza in servizio;
2. Le parti si danno atto che, al fine di rendere più flessibile l'istituto dell'utilizzo congiunto, le amministrazioni interessate, in accordo con il personale incaricato, possano elevare il ricorso alle prestazioni straordinarie sino ad un massimo di 180 ore/anno per ogni addetto.
3. Entro un anno le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per valutare le ricadute della presente decisione.

## DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### Art. 16

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

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi (*da valutare nel caso concreto*) concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione della lettera d), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione delle lettere d) ed e), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 17

#### Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

## SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

### Art. 18

#### Finanziamento e Criteri per lo sviluppo delle attività formative

1. L'amministrazione costituisce annualmente un fondo da destinare allo sviluppo delle attività formative, nel rispetto dell'autonomia di spesa riservata dalle norme a tale finalità.
2. La programmazione delle attività formative e di addestramento deve tener conto dei seguenti criteri in ordine prioritario:
  - A. obbligatorietà prevista da specifiche disposizioni di legge;
  - B. coordinamento con il programma regionale delle iniziative per la formazione e l'aggiornamento del personale del Comparto Unico;
  - C. equo accesso per tutti i dipendenti al sistema formativo.

## **VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO**

### **Art. 19**

#### **Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontreranno, se richiesto, almeno due volte all'anno.
2. L'Ente dovrà attivare, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente contratto. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'ufficio del personale.

## **NORME FINALI**

### **Art. 20**

#### **interpretazioni congiunte**

1. Le parti si impegnano a evitare, per quanto possibile, interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta.
5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **Art. 21**

### **Servizi essenziali**

Le parti convengono che i servizi essenziali per l'Ente siano i seguenti:

- a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti (1 addetto);
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali (1 addetto);
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento ed all'inumazione delle salme (1 addetto qualora il servizio non sia esternalizzato);
- d) il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi): prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
- e) il servizio di polizia locale (2 addetti per turno) limitatamente a:
  - 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
  - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
  - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
- f) Il servizio del personale (1 addetto) limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 10 ed il 20 di ogni mese);
- g) il servizio attinente alla protezione civile (1 addetto): prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;

## **Art. 22**

### **Buono pasto**

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito in euro sette. Le parti si danno atto che, ferma restando la non cumulabilità, il buono può essere utilizzato, durante le giornate in cui è previsto il rientro, anche per l'acquisto - presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara Consip per il servizio sostitutivo della mensa - di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.
2. La norma di cui al primo comma entra in vigore a far data dalla sottoscrizione del presente contratto. L'aumento del valore a 7 euro decorre a far data dalla sottoscrizione del presente contratto.

## **Art. 23**

### **Piani di razionalizzazione**

Le parti si danno atto che l'Amministrazione, con cadenza almeno annuale, si impegna a valutare proposte di piani di razionalizzazione della spesa ai fini dell'incremento del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel rispetto della vigente normativa.



**Art. 24**  
**Norma finale**

Copia del presente contratto verrà distribuito, a cura e spese della Amministrazione, ad ogni dipendente.

---