



**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2010**

Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale FVG  
Area autonomie locali

L'anno duemiladieci (2010), il giorno ventuno (21) del mese di dicembre, a Sgonico/  
Zgonik, presso la sede del Comune di Sgonico/Zgonik – Sgonico/Zgonik n. 45 (TS) in sede  
di negoziazione decentrata integrativa tra la

delegazione trattante di parte pubblica,

Rappresentata dal Segretario Generale, dott. Giampaolo GIUNTA

e la

delegazione trattante di parte sindacale

Composta da:

R.S.U. - Versa Norma

Vista l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo in ordine ai criteri per  
l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 24  
del CCRL 2004 per l'anno 2010, siglata in data 01.12.2010;

Viste le disposizioni dei vigenti C.C.R.L.;

Visto il relativo parere del revisore dei conti dd. 09.12.2010 acquisito al prot.  
comunale n. 8573 dd. 10.12.2010;

Vista la deliberazione giuntale n. 130/g dd. 14.12.2010 con la quale veniva  
autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione  
formale dell'accordo decentrato integrativo di che trattasi;

Le parti concordano i contenuti e la disciplina del Contratto Collettivo Decentrato  
Integrativo per l'anno 2010, stabilendo tra l'altro anche i criteri generali per la ripartizione e  
la destinazione delle risorse finanziarie indicate nel C.C.R.L. del 1° agosto 2001 all'art. 20 e  
succ. mod. ed int., per le finalità previste dall'art. 21, comma 2 e succ. mod. ed int. del  
medesimo.

**ART. 1****VIGENZA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Le parti concordano che il presente contratto si riferisce all'annualità 2010 e avrà scadenza al 31.12.2010, fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento al C.C.R.L. relativo al personale non dirigente degli Enti Locali - Regione F.V.G. ed alle vigenti disposizioni normative in materia.

**ART. 2****RAPPRESENTANZA SINDACALE**

I rappresentanti sindacali cui l'Amministrazione farà riferimento sono le R.S.U. elette nell'ambito del Comune di Sgonico/Zgonik e le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del C.C.R.L. Regione FVG di data 6 maggio 2008.

**ART. 3****RELAZIONI SINDACALI**

La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano reciprocamente, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla vigente normativa, dal C.C.R.L. e dal presente C.C.D.I.

In ordine alle relazioni sindacali si confermano le previsioni già oggetto dei precedenti C.C.D.I. del Comune di Sgonico/Zgonik, fatto salvo comunque il rispetto delle previsioni contrattuali di primo livello ed in considerazione delle riforme attuate mediante la vigente normativa statale.

**ART. 4****COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE  
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

L'Amministrazione determina annualmente il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come previsto dagli artt. 73 e 74 del C.C.R.L. 2002-2005 (biennio economico 2004-2005) sottoscritto in data 07.12.2006 e dall'art. 35 del C.C.R.L. 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sottoscritto in data 06.05.2008.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.

**ART. 5****DESTINAZIONE E CRITERI DI RIPARTO**



Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2010 ammonta, così come stabilito dalla deliberazione giuntale n. 108/g del 04.11.2010, a € 55.334,14.

Tale somma verrà utilizzata così come segue:

Voci di spesa	Importo 2010
1) quota pagamento straordinari	€ 5.871,46
2) finanziamento progressioni orizzontali già attuate negli anni precedenti	€ 23.265,00
3) finanziamento salario aggiuntivo (ex indennità di comparto)	€ 12.251,00
4) indennità specifica (art. 16 comma 4)	€ 64,56
5) finanziamento finalità di cui all'art. 21 del C.C.R.L. /2002	€ 13.882,12

Il fondo di che trattasi è comprensivo anche – così come stabilito con deliberazione giuntale n. 53/g dd. 07.04.2008 di un importo pari al 20% e fino ad un massimo di € 3.000,00 del maggior gettito ICI introitato nell'anno 2010, che sarà destinato al personale dell'Ufficio Tributi. Detto importo non è, allo stato attuale, quantificabile.

Si dà atto che gli importi sopra riportati sono indicati al netto della quota da trasferire al Comune di Duino Aurisina quale Ente gestore della Pianta Organica Aggiuntiva per il passaggio di un operatore socio-assistenziale B7 avvenuto con decorrenza dal 01.01.2010.

Il totale delle risorse del fondo da utilizzare per le finalità di cui all'art. 21 del C.C.R.L. 01.08.2002 ammontano a complessivi € 13.882,12 e vengono destinate a finanziare gli istituti contrattuali di cui alle lettere a), b), c) e d) della tabella sotto riportata:

Voci di spesa	Importo anno 2010
a) nuove progressioni orizzontali	€ 5.262,12
b) indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori	€ 2.920,00
c) indennità per specifiche responsabilità	€ 4.300,00
d) attività e prestazioni di cui all'art. 20, comma 1, lett. k) del C.C.R.L. 1.8.2002	€ 1.400,00
- ICI	
- incentivo fondo nazionale diritto soggiorno cittadini U.E.	

Le somme di cui alle lettere b), c) e d) della succitata tabella, eventualmente non utilizzate nell'esercizio finanziario, andranno ad incrementare il fondo di cui alla lett. a).

## ART. 6

### CRITERI PER L'EROGAZIONE

Le risorse destinate alla produttività sono assegnate come segue:

#### a) Progressione economica orizzontale (art. 21, comma 2, lettera b) CCRL/2002)

Le parti stabiliscono la disciplina della progressione economica orizzontale in relazione all'applicazione dei criteri improntati al riconoscimento ed alla valorizzazione della qualità delle performance individuali.



La progressione economica all'interno delle categorie avviene nel limite delle risorse disponibili del Fondo a tal fine costituito ai sensi dell'art. 21, comma 2, lettera b) del CCRL 1/8/2002, sulla base del sistema permanente di valutazione.

L'applicazione del sistema di valutazione al fine dell'assegnazione della progressione orizzontale per l'anno 2010, avviene mediante l'utilizzo delle schede concertate con le organizzazioni sindacali.

La valutazione è di competenza dei titolari di Posizione Organizzativa, e per gli stessi, del Segretario generale.

La valutazione e la partecipazione alla selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale riguarda il personale in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Sgonico/Zgonik alla data del 1/1/2010 che abbia superato il periodo di prova per il personale neo assunto entro il 31 dicembre 2009 e consente di conseguire, nell'ambito della categoria di appartenenza, la posizione giuridica ed economica posseduta dal dipendente alla data del 1/1/2010.

Il personale in possesso dei requisiti di cui sopra potrà essere valutato e partecipare alla selezione solo se presente in servizio nell'anno 2010 per un periodo pari o superiore a 4 mesi, corrispondente alla presenza in servizio richiesta ad un part time al minimo contrattuale.

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente capoverso partecipano alla sopraccitata progressione economica orizzontale nel caso di valutazione positiva della propria performance lavorativa, con conseguente utile collocazione nella graduatoria relativa alla categoria economica di appartenenza e conseguono la progressione orizzontale con decorrenza 01 gennaio 2010.

Sono esclusi dalla partecipazione alle graduatorie per l'attribuzione degli incrementi retributivi collegati alla presente progressione economica:

- il personale comandato da altri Enti;
- il personale in mobilità verso altri Enti;
- i dipendenti che nell'anno precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare definitiva superiore al richiamo verbale.

La procedura di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- La valutazione dei dipendenti in merito alla citata progressione sarà eseguita dai titolari di Posizione Organizzativa, e per i medesimi, dal Segretario Generale. La valutazione si effettuerà in base alla compilazione della *Scheda di valutazione*, Allegato A) del presente Contratto collettivo decentrato integrativo.

Nei confronti del personale interessato da processi di mobilità interna nel corso dell'anno, la valutazione compete al titolare di Posizione Organizzativa del Servizio presso cui il dipendente stesso ha lavorato per il periodo temporale più lungo.

La valutazione include la misurazione delle performance lavorative dei dipendenti, in relazione all'impegno, al raggiungimento degli obiettivi individuali ed ai comportamenti organizzativi dei medesimi. La valutazione, in relazione alla categoria economica di appartenenza del singolo dipendente di riferimento, tiene conto dei seguenti fattori:



- a) Impegno per il miglioramento dei servizi, inteso come utilizzo attivo delle proprie forze e qualità per il miglioramento dei servizi erogati all'interno ed all'esterno dell'Ente;
- b) Performance intesa come puntualità, precisione, affidabilità e miglioramento della prestazione e flessibilità operativa in adeguamento alle esigenze organizzative;
- c) Miglioramento ed arricchimento professionale, inteso come capacità di ricercare le soluzioni più innovative ed efficaci alle diverse situazioni e/o problemi lavorativi;
- d) Assunzione di specifiche responsabilità in relazione alla propria categoria di appartenenza;
- e) Capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di sviluppare e di consolidare i rapporti professionali, atti al raggiungimento di obiettivi comuni che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.
- Il Servizio Segreteria, Affari Generali e Personale provvederà alla redazione di n. 3 (tre) graduatorie relative alla valutazione dei dipendenti dell'Ente, e precisamente di una graduatoria relativa ai dipendenti appartenenti alla Categoria economica B, di una graduatoria relativa ai dipendenti di Categoria economica C e di una graduatoria relativa ai dipendenti di Categoria economica D.  
I dipendenti di categoria PLA vengono assimilati ed inclusi nella graduatoria dei dipendenti della Categoria economica C.  
Le n. 3 (tre) graduatorie verranno redatte dall'Ufficio Personale dell'Ente in base alle schede di valutazione compilate dai titolari di Posizione Organizzativa, e per i medesimi dal Segretario Generale, secondo l'ordine dei punteggi individuali risultanti. Ai fini di una valutazione positiva della performance lavorativa del dipendente, il punteggio individuale di valutazione ottenuto non dovrà in nessun caso risultare inferiore a quello minimo indicato nella relativa scheda di valutazione, e precisamente di n. 60 punti.  
Tutti i dipendenti che conseguiranno un punteggio individuale di almeno n. 60 punti ed in possesso dei requisiti stabiliti dal presente C.C.D.I., verranno utilmente collocati nella graduatoria relativa alla propria categoria economica di appartenenza e conseguiranno la progressione con decorrenza 01 gennaio 2010 in base alle risorse disponibili.  
Le n. 3 (tre) graduatorie saranno rese pubbliche e portate a conoscenza dei dipendenti dell'Ente e della RSU mediante l'affissione all'Albo pretorio del Comune, nonché mediante l'invio in copia ai Servizi dell'Ente.

Le sopraccitate graduatorie verranno affisse all'Albo pretorio del Comune per un periodo continuativo di venti giorni. Al termine dell'affissione si procederà al nuovo inquadramento dei dipendenti utilmente collocati nelle n. 3 (tre) graduatorie di cui al presente articolo e beneficiari della presente progressione economica orizzontale, nonché alla contestuale liquidazione degli aumenti economici in relazione alla stessa.

#### **b) Indennità (art. 21, comma 2, lettera c) CCRL/2002)**

#### **Indennità di rischio**



Ai sensi ed agli effetti dell'art. 62 – comma 1 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002, si confermano le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per l'integrità fisica, come già stabilito nelle precedenti contrattazioni ed in particolare in sede di contrattazione collettiva decentrata nell'anno 2008.

La modalità di corresponsione della sopraccitata indennità di rischio viene legata all'effettivo numero di giornate di presenze mensili in servizio dei dipendenti, ai sensi ed agli effetti dell'art. 71 del D.Lgs. n. 112 del 2008, come convertito in Legge n. 133 del 2008 e considerato quale norma non derogabile dai contratti o dagli accordi collettivi. Il citato articolo stabilisce il principio secondo il quale le assenze giornaliere dei dipendenti non possono essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme del fondo per la Contrattazione decentrata.

Si stabilisce, quindi, di attribuire ai sensi ed agli effetti dell'art. 36 del C.C.R.L. di data 26 novembre 2004 la quota convenzionale di Euro 30,00- mensili per l'indennità di rischio relativa a ciascun dipendente beneficiario della stessa. Per ogni assenza dell'intera giornata lavorativa del dipendente, si provvederà a togliere dalla sopraccitata quota mensile un importo dell'ammontare di Euro 1,00-.

Le eventuali riduzioni dell'orario di servizio svolto nella singola giornata lavorativa non precludono e non riducono il diritto all'attribuzione dell'intera sopraccitata quota convenzionale.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui al Titolo II e III del D.Lgs. n. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

### **Indennità' per maneggio valori**

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 61 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002, si concorda di erogare l'indennità di maneggio valori di cassa ai dipendenti adibiti formalmente allo stesso, mediante un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.

Le parti concordano di erogare tale indennità al personale dei Servizi demografici (riscossione diritti di segreteria, carte d'identità, stato civile e diritti urbanistici) e all'Economo (riscossione fondo economale e pagamento buoni di economato).

Avuto riguardo al valore medio annuale dei valori di cassa maneggiati, si concorda di riconoscere per l'anno 2010 un'indennità giornaliera di maneggio valori di cassa espressa in Euro 1,54.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio ed effettivamente adibito al servizio di cui al comma precedente.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

### **Indennità' di reperibilità**



Ai sensi ed agli effetti dell'art. 55 del C.C.R.L. del 1° agosto 2001, si concorda di erogare l'indennità di reperibilità al personale dei Servizi demografici per due ore giornaliere nelle giornate di sabato.

Ai dipendenti, non titolari di P.O., che svolgono le prestazioni di cui al comma precedente compete secondo quanto disposto dall'art. 55 del C.C.R.L./2001 un'indennità di Euro 10,33 per 12 ore al giorno rapportata alla durata oraria e maggiorata del 10% quindi per un totale di Euro 1,89 per giornata.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time e fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 9.

**c) Indennità per attività che comportano specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lettera e) CCRL/2002 e art. 30 CCRL/2004**

Si conviene che una parte delle risorse disponibili del Fondo di produttività dell'anno 2010 venga destinata all'attribuzione di compensi relativi ad *Indennità per attività che comportano specifiche responsabilità*, ai sensi ed agli effetti dell'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. modifiche ed integrazioni, al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato dell'Ente in possesso di tutti i seguenti requisiti del presente articolo:

- dipendenti di categoria B e di categoria C non titolari di Posizione Organizzativa compresi nella dotazione organica comunale dell'Ente nell'anno 2010;
- attribuzione con atto formale nell'anno 2010 o prima delle specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. modifiche ed integrazioni;
- presenza minima in servizio nell'anno di riferimento di sei mesi ed un giorno.

Tra le attività che comportano specifiche responsabilità, si riconoscono in particolar modo le prestazioni di lavoro ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa relative a:

- a) Cat. C – Responsabile del procedimento dell'Ufficio Tributi;
- b) Cat. C – Responsabile RSPP per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008;

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. modifiche ed integrazioni, si concorda di attribuire un'indennità annuale posticipata pari ad un importo di Euro 2.000,00- pro-capite ai dipendenti di categoria C, a fronte della presenza minima di sei mesi ed un giorno in servizio degli stessi nell'anno di riferimento.

Le parti concordano inoltre di attribuire il compenso per specifiche responsabilità di cui all'art. 30 – comma 2 – lett. i) del C.C.R.L. del 2004 al personale di Cat. B con la qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe e/o ufficiale elettorale nell'importo di Euro 300,00.

**d) Incentivo per specifiche attività di cui all'art. 20 – comma 1 – lett. k) del CCRL/2002 (recupero evasione tributi)**

Le parti concordano quanto segue:

- di richiamare l'art. 3 comma 57 della Legge 23.12.1996, n. 662 con il quale è stato stabilito che una percentuale del gettito dell'imposta sugli immobili può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del Comune, nonché l'art. 14 del vigente regolamento ICI, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 dd. 23.12.1998, che disciplina la possibilità di attribuire compensi incentivanti, rinviando la



definizione alla contrattazione decentrata secondo le modalità e quant'altro previsto nel C.C.R.L.;

- di dare attuazione alla deliberazione giuntale n. 53/g dd. 07.04.2008 che prevede tra l'altro di commisurare il compenso incentivante in argomento nella misura del 20% e comunque sino ad un massimo di Euro 3.000,00 del gettito ICI riscosso nell'anno per attività di controllo evasione ed elusione tributaria, da attribuire agli addetti dell'Ufficio tributi con provvedimento del responsabile del servizio economico e finanziario, sulla base dell'impegno individuale e dei risultati raggiunti, nella percentuale massima del 20%;

**d) Incentivo fondo nazionale diritto di soggiorno cittadini U.E.**

Ai dipendenti operatori dei Servizi demografici, che hanno svolto le funzioni di cui al decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30 sul Diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea, viene attribuito un compenso aggiuntivo con le modalità di cui all'Allegato B) del presente Contratto collettivo decentrato integrativo, in relazione all'ammontare dei contributi statali erogati allo scopo ed iscritti a bilancio quali risorse aggiuntive per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività alla disponibilità per l'erogazione, ai sensi dell'art. 20 del CCRL del 01 agosto 2002.

**ART. 7  
BUONI PASTO**

Per l'erogazione dei buoni pasto si conferma la disciplina già stabilita con il C.C.D.I. dd. 03.05.2004.

Si conviene di riconoscere l'attribuzione del diritto al buono pasto ai dipendenti svolgenti mansioni di "Autista scuolabus" che, per esigenze connesse alla particolarità del servizio scuolabus, osservino un orario differenziato a causa di ragioni di servizio comprovate e documentate da disposizioni del rispettivo Titolare di Posizione organizzativa.

*Delegazione di parte pubblica:*

Segretario Generale, dott. Giampaolo Giunta

*Delegazione di parte sindacale:*

**R.S.U.:**

Versa Norma

**OO.SS.:**