



Comune di Duino Aurisina  
Občina Devin Nabrežina

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Duino Aurisina – Devin Nabrežina sulla preintesa stipulata in data 21/12/2017, ai fini della certificazione economico – finanziaria e la corretta modalità di copertura degli oneri derivanti dall'utilizzo delle risorse decentrate relative agli anni 2016 e 2017, e a seguito della deliberazione n 115 dd. 20/12/2017, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione, in nome e per conto dell'amministrazione, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo agli anni 2016 e 2017;

L'ANNO 2018, il GIORNO 26 del MESE di LUGLIO, a Duino Aurisina, presso la sede del Comune di Duino Aurisina, Aurisina Cave n. 25 – 34011 Duino Aurisina (Ts) tra la

*Delegazione di parte pubblica,*

Rappresentata dal Segretario Generale, avv. Maria Concetta MONETTI

e la

*Delegazione di parte sindacale,*

Composta da:

**R.S.U:**

BOVO Roberto  
DELLAVALLE Manuela  
DESTE Diego  
GUGLIA Giuliana  
SCAPIN Sivia

**OO.SS.:**

ALPIS F.V.G.  
C.G.I.L.-F.P.  
C.I.S.L.-F.P.  
U.I.L.-F.P.L.  
U.G.L.

Si conviene e si stipula quanto segue:

si concordano i contenuti e la disciplina del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, stabilendo tra l'altro anche i Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL dd. 01 agosto 2002 all'art. 20 e succ. mod. ed integraz., per le finalità previste dall'art. 21, comma 2, e succ. mod ed integraz. del medesimo.

Pagina 1 di 7

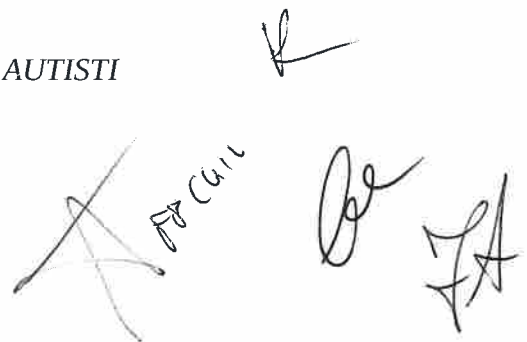
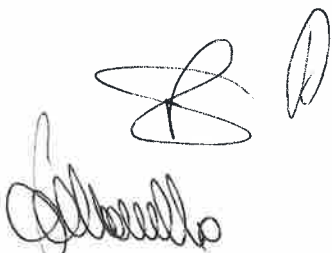
## ART. 1 INDENNITÀ DI RISCHIO

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 62 – comma 1 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002, le parti concordano di individuare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, in considerazione delle condizioni di rischio riconosciute presso l'Ente nelle precedenti contrattazioni ed in particolare in sede di contrattazione collettiva decentrata nell'anno 2014 e 2015.

Si richiamano i contenuti delle Declaratorie professionali, approvate con Deliberazione della giunta comunale n. 288 di data 19 dicembre 2007.

Si individuano, in considerazione delle sopraccitate Declaratorie, le prestazioni lavorative dei dipendenti non Titolari di posizione organizzativa, beneficiarie dell'indennità di rischio:

- prestazioni che comportino interventi specialistici di manutenzione (a titolo esemplificativo: in campo edilizio, idraulico, elettrico, di falegnameria, stradale e dei cimiteri); interventi di manutenzione ordinaria degli strumenti, arnesi di lavoro con particolare riferimento all'eventuale impegno di apparecchiature complesse (a titolo esemplificativo: decespugliatori, spargisale, etc...); conduzione di automezzi per il trasporto di beni e/o persone; trasporto, montaggio e smontaggio di attrezzature per pubblici spettacoli (a titolo esemplificativo: palco, impianti di amplificazione e di illuminazione, sedie). *OPERAI*
- cura ed igiene personale agli anziani non autosufficienti, ai minori ed ai portatori di handicap ricoverati presso istituti di cura o a domicilio, con eventuale impiego di apparecchiature complesse. Utilizzo e conduzione a tale scopo di mezzi di trasporto. *OSS ASSISTENTI*
- utilizzo e conduzione del mezzo di trasporto, finalizzato allo svolgimento delle attività esterne di notifica delle funzioni di commesso per i servizi comunali. *MESSO NOTIFICATORE*
- esecuzione di operazioni e di lavori preliminari alla manipolazione degli alimenti con eventuale impiego di apparecchiature complesse (a titolo esemplificativo: affettatrici, tritacarne, forni e fornelli, etc...). *CUOCO*
- esercizio di funzioni in campo sociale con rilevanza esterna, conduzione di automezzi con riferimento ad interventi specifici presso abitazioni e strutture medico – sanitarie degli utenti. *ASSISTENTE SOCIALE*
- svolgimento di attività esterna e conduzione di automezzi. Prestazioni di lavoro esterne nei cantieri di lavoro per lo svolgimento di attività sovrintendenza, di sorveglianza, di verifiche e di controlli sull'avanzamento dei lavori, etc... *GEOMETRA E TECNICI O ALTRE FIGURE INDIVIDUATE DAL RESPONSABILE*
- prestazioni di lavaggio, di stiraggio e di custodia della biancheria sanitarie e personale degli utenti non autosufficienti ricoverati presso istituti di cura, che comportino l'impiego di apparecchiature complesse (a titolo esemplificativo: ferro da stiro, mangano, etc...). *GUARDAROBIERA*
- utilizzo e conduzione dei mezzi di trasporto (di persone). *AUTISTI*



- *PERSONALE POLIZIA LOCALE*: (non indistintamente a tutti) – ulteriore all'indennità di vigilanza
- *ISTRUTTORE EDUCATIVO E BAMBINAIA*

L'indennità di rischio **si può cumulare** con altre specifiche indennità erogate a determinati profili professionali dei dipendenti, come per esempio l'*indennità aggiuntiva educativa* e l'*indennità a tempo potenziato* facente a capo alle insegnanti di scuola materna, nonché l'*indennità per la vigilanza* facente capo ai dipendenti del Servizio di polizia locale.

Si demanda ai Titolari di Posizione organizzativa ed ai Responsabile dei Servizi comunale interessati la competenza di individuare i dipendenti adibiti alle mansioni di cui al comma precedente, ai quali viene attribuita l'indennità di rischio.

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 (con distinzione tra orizzontale e verticale), 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.

Alla spesa anche pregressa relativa all'erogazione della citata indennità si fa fronte con le risorse del Fondo di produttività, di cui all'art. 20 del C.C.R.L. 01.08.2002 e succ. mod. ed integraz..

Il presupposto che va considerato, ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio, è dato dalla presenza di situazioni che presentano in modo continuo, e quindi non occasionale o sporadico, e diretto, vale a dire immediatamente riferibili al rischio, caratteristiche tal da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.

Le modalità in esposizione al rischio, continuo e diretto, devono sussistere contemporaneamente, mentre le conseguenze possono interessare o la salute o l'integrità personale dei dipendenti.

La corresponsione dell'indennità dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono chiamati a operare ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature with the initials 'FO' and 'CAIU' written next to it. On the right, there are several smaller signatures and initials, including 'R', 'be', and 'FA'. At the very bottom center, there is another signature.

**ART. 2**  
**INDENNITÀ DISAGIO**

Viene prevista un'indennità disagio in presenza di particolari condizioni e modalità delle prestazioni lavorative in situazioni di scomodità e assenze di confort. Occorre che nell'espletamento dell'ordinaria attività lavorativa sia presente un'oggettiva disparità nei confronti della generalità dei lavoratori dell'Ente.

Tali disagi devono essere accertati dal RSPP dell'Ente e l'indennità verrà corrisposta fintanto che permane la situazione di disagio e con le stesse modalità indicate nell'art. 1 per l'indennità di rischio.

**ART. 3**  
**INDENNITÀ MANEGGIO VALORI**

Nel rispetto della normativa vigente, di cui all'art. 61 del C.C.R.L. 01.08. 2002, va erogato al personale addetto, in via continuativa, a servizi che comportino l'effettivo maneggio di valori di cassa, o assimilati (come ad esempio le marche da bollo), esclusivamente per le giornate nelle quali il dipendente svolge le suddette attività.

Il valore medio di riferimento, sulla base del quale si individua la tariffa da applicare, si calcola sull'ammontare degli incassi dell'anno precedente sul servizio in essere.

**ART. 4**  
**CRITERI DI UTILIZZO PER LE SOMME DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DI  
COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

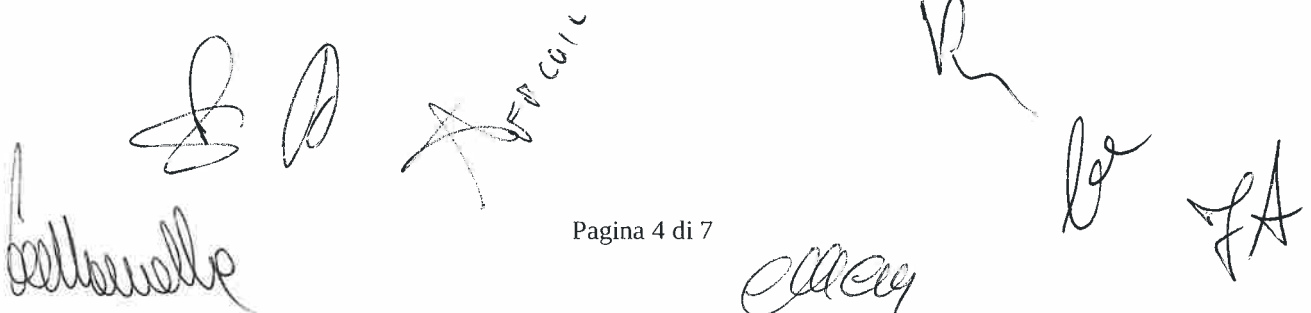
Sono previsti compensi per la compensazione dell'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D secondo le seguenti modalità:

- a) Deleghe in materia di stato civile e anagrafe: euro 150,00 lordi annui nel caso di delega unica, ovvero euro 300,00 lordi annui nel caso di doppia delega (art. 21, comma 2, lett. i);

Le somme residuali dalla ripartizione suddetta saranno desinate ad incrementare le somme interessate da quanto descritto nell'art. 5.

**ART. 5**  
**INDENNITÀ PER ATTIVITÀ CHE COMPORTANO  
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Si conviene che una parte delle risorse disponibili del Fondo di produttività dell'anno 2017 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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Bellavalle', followed by a smaller signature, a signature with 'FP' and 'CO' written above it, a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'be', and a signature that looks like 'FA'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

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, di categoria C e di categoria D non titolari di Posizione Organizzativa compresi nella dotazione organica comunale dell'Ente nell'anno 2017;

- attribuzione con atto formale nell'anno 2017 (entro la data di sottoscrizione della presente ipotesi) delle specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. modifiche ed integrazioni da parte del rispettivo titolare di Posizione Organizzativa.

La quota incentivante per i dipendenti di categoria B per la compensazione delle attività che comportano specifiche responsabilità viene stabilita in Euro 1.000,00-.

La quota incentivante per i dipendenti di categoria C per la compensazione delle attività che comportano specifiche responsabilità viene stabilita in Euro 1.500,00-.

La quota incentivante per i dipendenti di categoria D per la compensazione delle attività che comportano specifiche responsabilità viene stabilita in Euro 2.000,00-.

## ART. 6 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le parti concordano, altresì, che per le risorse restanti disponibili, venga applicato il sistema permanente di valutazione della performance, approvato con deliberazione giunta n. 179 dd. 27/12/2012.

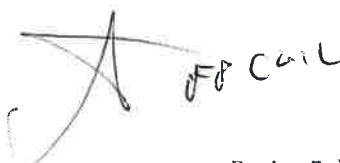

Gli esiti della valutazione individuale consentono di collocare i dipendenti nelle seguenti 4 fasce:

ESITO VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PERCENTUALE QUOTA
Performance superiore	Da 70 a 100	100%
Buona performance	Da 50 a 70	70%
Migliorabile	Da 20 a 50	40%
Fortemente migliorabile	Da 0 a 20	Nessuna retribuzione

## ART. 7 NORME FINALI

La decorrenza dei presenti articoli è da intendersi a far data dal 01 gennaio 2017.

Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia per l'anno 2017. le risorse eventualmente non utilizzate saranno utilizzate per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno successivo.



Si dà atto che vengono confermate, mantenute ed erogate le risorse relative alle materie definite nella contrattazione collettiva regionale di primo livello.

Letto, approvato, sottoscritto.

*Delegazione di parte pubblica:*

Segretario Generale, avv. Maria Concetta MONETTI



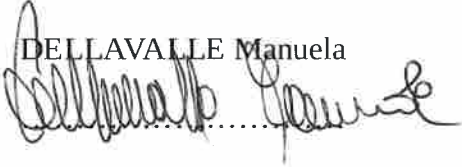
*Delegazione di parte sindacale:*

**R.S.U.:**

BOVO Roberto

.....

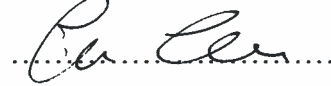
DELLAVALLE Manuela



DESTE Diego



GUGLIA Giuliana

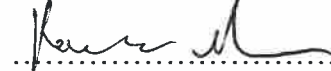


SCAPIN Sivia

.....

**OO.SS.:**

ALPIS F.V.G.



C.G.I.L.-F.P.







C.I.S.L.-F.P.

FATTORI ALESSANDRO



U.I.L.-F.P.L.

SCHIUSI CHIUSI



U.G.L.

.....



