

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE DELL'ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE DEL "MEDIO FRIULI"

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 nuova convenzione attuativa per la gestione del personale in data 7 febbraio 2014 di seguito definiti "Comuni": Basiliano, Bertiole, Camino al Tagliamento, Castions di Strada, Codroipo, Lestizza, Mereto di Tomba, Mortegliano, Sedegliano, Talmassons e Varmo.
2. Il Comune di Mortegliano destinerà nell'anno 2014 il 50% delle economie derivanti dall'utilizzo del fondo relativo alle annualità precedenti alla produttività individuale/collettiva.
3. I Comuni che, nel corso di validità del CCDIT, recedano dalla convenzione quadro istitutiva dell'Associazione disdettano automaticamente le norme del presente contratto che mantengono l'efficacia fino a successiva stipula del nuovo CCDIT.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT decorrono dal 01.01.2014 fino al 31.12.2016 salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. 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.
3. 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.
4. Il presente CCDIT può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.

ART. 3 PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDIT

1. Ogni singolo ente invierà annualmente entro il **20 gennaio** alle RSU, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e all'ufficio unico del personale la determinazione di

costituzione e la proposta di ripartizione del fondo stesso in applicazione ai criteri del presente contratto decentrato.

2. Entro il mese di febbraio il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. si incontrano presso il comune capofila per la verifica dell'utilizzo delle risorse alla presenza del Segretario comunale e del RSU di ogni singolo comune.
3. La mancata adozione della determina di ripartizione del fondo comporterà la sospensione automatica di ogni erogazione dei compensi previsti dal presente contratto.
4. Per il corrente anno gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3 dovranno essere espletati entro 15 gg dalla sottoscrizione della preintesa.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 4

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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 1	PER TURNO PER L'UFFICIO ASSOCIATO PER TURNO NEI COMUNI NON ASSOCIATI

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 5 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 certificata** onde permettere alle RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
3. 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.

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

ART. 6 DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il fondo per le risorse decentrate, così come costituito ai sensi dell'art.3, viene, con il provvedimento di costituzione, contestualmente ripartito, seguendo i criteri qui di seguito elencati:
 - a) Progressioni economiche orizzontali: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti, non potendo destinarne di nuove stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9 comma 1 D.L. 78/2010.

b) Salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti.

c) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): si rinvia al successivo articolo 7 del presente contratto.

d) Produttività e miglioramento dei servizi: viene destinata la quota residuale dopo aver finanziato gli istituti precedenti (lettere a/b/c).

2. Qualora le somme impegnate non siano state utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, le stesse sono riassegnate all'esercizio dell'anno in corso, alla Produttività e miglioramento dei servizi di cui all'art.9

ART.7 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 B) – C) – D) - E) del presente articolo.
2. All'interno di ogni singola tipologia, in caso di risorse insufficienti, la corresponsione avverrà in misura proporzionale.
3. 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.
4. Le parti stabiliscono il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle indennità e conseguente destinazione dei fondi:

A) Indennità di turno al personale avente diritto

B) Indennità di 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, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.*

- *Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc,*
- *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti*
- *Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc*

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di € 30,00 mensili lorde e verrà erogata interamente anche per il personale part-time.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Municipale Locale poiché già ricompresa nell'indennità di vigilanza..

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 4 lettera B.

C) Maneggio valori (art. 61 ccrl 01.08.2002):

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 | da un minimo di € 0,70 a un massimo di € 1,54 |

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Verrà corrisposta annualmente con la seguente modalità: sul volume di denaro maneggiato dall'economo viene riproporzionato quanto di spettanza agli agenti contabili. (ad es. se l'economo a fine anno ha maneggiato € 60.000 e l'agente contabile € 5.000 all'agente spetta il seguente importo giornaliero $60.000:1,54=5.000:X=0,12$ sapendo che l'importo minimo è 0,70 all'agente contabile spetteranno € 0,70 al giorno).

D) Specifica indennità (art. 48 07.12.2006)

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 | € 37 lordi mensili |
| • Cat. C/PLA | € 38 lordi mensili |
| • Cat. D/PLB/PLC | € 40 lordi mensili |

L'indennità viene corrisposta mensilmente.

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

Le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative, vengono così individuate:

- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione (es.: orario frazionato con almeno due 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.) - € 30,00 lordi mensili*

- *Esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita quali:*

- *dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (categoria B), collaboratore amministrativo/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (categoria B o C) € 20,00*
- *dipendenti che svolgono attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa € 20,00 lordi mensili, tale indennità non si cumula con quella prevista alla precedente lettera D)*
- *dipendenti formalmente nominati o referente tecnico o referente amministrativo per l'ASP € 20,00 lordi mensili*

Gli importi delle prestazioni di cui ai punti precedenti non sono tra loro cumulabili, in caso di contemporanea presenza di più fattispecie si eroga l'indennità di importo più elevato.

L'indennità di disagio non è dovuta al personale turnista di Polizia Locale.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra e non subirà decurtazioni per il personale che svolge l'attività lavorativa a part time sia orizzontale che verticale.

F) Indennità di responsabilità (art. 30, comma 2, ccrl 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 (nominato mediante delibera di giunta e firma gli atti di accertamento) compete un importo massimo annuo lordo di € 300. **L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.**
2. Analogo importo massimo di € 300 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, **attribuite con atto formale**:
 - archivista informatico; (colui il quale ufficialmente gestisce l'archivio informatico ed è stato all'uopo nominato con espresso provvedimento)
 - addetto all'URP;
 - formatore professionale;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

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

4. **Le indennità di cui al presente punto F) n. 1 e n.2** non sono erogate se al dipendente viene già riconosciuta l'indennità di cui al punto G);
5. **L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 8.**

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

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

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro	€ 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5 persone (compresi LSU, LPU, progetti cantieri lavoro, borse lavoro giovani) € 1.250,00 per il coordinamento di 6 o più persone.
C/PLA	1. Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro 2. responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi 3. responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni 4. Preposto per la sicurezza sui posti di lavoro, 5. Vice comandante PLA 6. Referente ufficio unico servizio informatica	1. € 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5 persone (compresi LSU, LPU, progetti cantieri lavoro, borse lavoro giovani) € 1.250,00 per il coordinamento di 6 o più persone. Gli importi sono così attribuiti: - Presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000,00 (2.3.4.5.6) - Presenza di almeno due fattispecie di responsabilità € 1.500,00 (1.2.3.4.5.6) - Presenza di almeno tre fattispecie di responsabilità € 1.750,00 (1.2.3.4.5.6) - Presenza di almeno 4 o più fattispecie di responsabilità € 2.000,00 (1.2.3.4.5.6.)
D /PLB /		Gli importi sono così attribuiti:

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

<p>PLC</p>	<p>1.preposto per la sicurezza sui posti di lavoro, 2. responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi 3.responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni 4.Vice comandante PLB 5. responsabile di procedimenti e relazioni complesse degli uffici comuni dell'Associazione intercomunale</p>	<p>- Presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000,00 - Presenza di almeno due fattispecie di responsabilità € 1.500,00 - Presenza di almeno tre fattispecie di responsabilità € 1.7500,00 - Presenza di almeno quattro o più fattispecie di responsabilità € 2.000,00 - La tip. contrassegnata con il nr. 5 € 2.000,00</p>
-------------------	--	---

L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati, previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 8.

L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione;

Al personale a tempo parziale, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in misura piena nel limite di quanto stabilito dal CCRL.

Tutte le indennità previste dal presente articolo, si decurtano nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

H) 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%.

ART. 8 MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA'

1. Ogni TPO verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori assegnati a fini dell'individuazione dei destinatari, nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, delle singole indennità di cui all'articolo precedente e, li comunica all'ufficio associato del personale entro gennaio, unitamente all'attestazione della copertura contabile da parte del responsabile del Servizio finanziaria dell'ente di appartenenza.
2. In assenza di comunicazione l'ufficio comune del personale sospenderà la corresponsione delle indennità in godimento nell'anno precedente fino ad avvenuta nuova comunicazione.

**ART. 9
PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

1. Garantiti gli istituti di cui agli articoli precedenti, le rimanenti risorse sono destinate alla produttività sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento, annualmente predeterminati volti ad incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. Gli atti programmatici definiti dalle singole Amministrazioni e dall'Associazione Intercomunale - quali ad esempio il Piano delle Prestazioni il Piano Risorse Obiettivi, il Piano Economico Gestione, l'Elenco Annuale Opere Pubbliche - possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo e devono essere approvati entro il termine di approvazione del bilancio preventivo di ogni anno.
3. Lo strumento programmatico di cui al comma 2, definisce il valore assegnato all'obiettivo, il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione e indica il valore aggiunto richiesto dall'art. 22 del CCRL 01.08.2002. In caso di raggiungimento parziale l'incentivo sarà corrisposto in misura proporzionale al risultato raggiunto purché questo corrisponda ad effettivi incrementi quali-quantitativo e che questi siano di interesse dell'amministrazione.
4. Gli obiettivi che comportano erogazione di compensi accessori denominati "produttività individuale/collettiva" sono solo quelli previsti nel piano delle performance/pro/pdo. Nessun progetto potrà essere approvato con documenti diversi dai sopra citati provvedimenti.
5. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

**ART. 10
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.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE – BANCA DELLE ORE

**ART. 11
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 consentirne 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. 12
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, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo e comunque non più di 50 h. (Se il fondo straordinario assegnato al TPO consente l'erogazione per esempio di 20 ore di lavoro straordinario, lo stesso non potrà autorizzare banca delle ore per importi superiori alle 20 ore).
2. Le parti stabiliscono che il dipendente interessato può chiedere il pagamento delle ore confluite nell'anno in Banca delle ore con la prima richiesta di autorizzazione, in mancanza le ore possono essere recuperate entro l'anno successivo.
3. In caso di necessità la verifica sull'andamento della Banca delle ore e sulla quantità delle prestazioni straordinarie sono oggetto di incontro tra le parti.

NORME FINALI

**ART. 13
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. 14
INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI**

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali (Legge Regionale 14/2002 art.11, tributi e avvocatura) vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività in applicazione delle relative norme regolamentari.
2. Vengono fatte salve eventuali ulteriori risorse assegnate al fondo da specifiche norme di legge che ne disciplinino espressamente la voce di alimentazione e la voce di destinazione.

ART. 15 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. 16 NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Nelle more dell'approvazione del presente contratto, in presenza dei provvedimenti previsti dall'art. 8 del CCDIT, sono autorizzati i pagamenti delle seguenti indennità accessorie: indennità di rischio, disagio, turno, indennità per personale assegnato agli uffici unici e reperibilità.
4. Copia del presente CCDIT verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune Capofila.



COMUNE DI CODROIPO

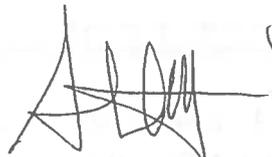
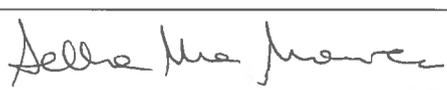
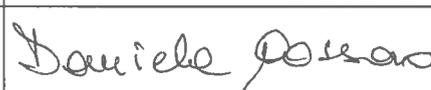
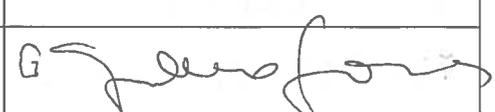
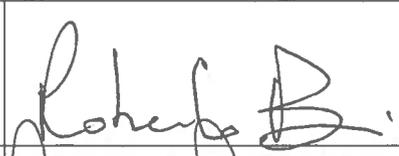
Provincia di Udine

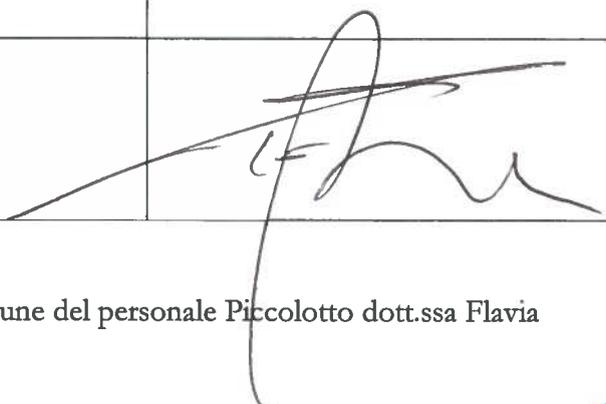
Ufficio Personale

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DEL 12.11.2014

Il giorno 12.11.2014 presso l'Ufficio Comune del Personale, sito a Codroipo in Viale Duodo n. 1, giusta convocazione a mezzo mail del 05.11.2014 prot. n. 737/U.U. i soggetti di seguito riportati hanno sottoscritto il contratto collettivo integrativo decentrato territoriale anni 2014-2016, allegato al presente per formarne parte integrante e sostanziale:

QUALIFICA	NOMINATIVO
PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E COMPONENTI	
RSU DEL COMUNE DI CODROIPO PELLIZZONI SONIA PARCHETTI VAL TER INFANTI RITA	
RSU DEL COMUNE DI CAMINO AL TAGLIAMENTO	
RSU DEL COMUNE DI BASILIANO BELLESE ANTONELLO	
RSU DEL COMUNE DI BERTIOLO STEFANO LUIGI ORSARIA DE POKIS MASSIMO BAREI PIERO	

RSU DEL COMUNE DI CASTIONS DI STRADA	
RSU DEL COMUNE DI LESTIZZA CASTELLETTI ALESSANDRO	
RSU DEL COMUNE DI MERETO DI TOMBA	
RSU DEL COMUNE DI VARMO ZANELLI BERNARDINO	
RSU DEL COMUNE DI SEDEGLIANO DELLA PEDA ROMICA	
RSU DEL COMUNE DI MORTEGLIANO DAHIELLO COSSARO	
RSU DEL COMUNE DI TALMASSONS GANIS Giulio GREATTI Consuelo	 Consuelo Greatti
OO.SS. CGIL BOSZIO ROBERTO	
OO.SS. CISL MAURIZIO PERAZZONI	
OO.SS. UIL DI HASI CONSUELO	

OO.SS. UGL	
OO.SS CISAL EE CC FU4 FABAS BEPPINO	

Segretario verbalizzante: T.P.O. dell'Ufficio Comune del personale Piccolotto dott.ssa Flavia



