



COMUNE DI ARCADE
(Treviso)

Premesso che:

- in data 21 novembre 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente del **Comune di Arcade**;
- accertato che entro i termini previsti dall'art. 5 del CCNL 01.04.1999, in data 28 novembre 2013 l'Organo di Revisione ha espresso il proprio parere favorevole;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 74 del 12 dicembre 2013 ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 16 GEN. 2014 nella sede del Comune di Arcade ha avuto luogo l'incontro tra:

Parte pubblica:

Presidente:

- Ferrari dott. Giorgio

Parte sindacale:

R.S.U.:

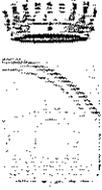
- Freschi Bertilla

Rappresentanti OO.SS. territoriali:

- Carraretto Silvia (C.I.S.L. F.P.S.)

- Meneghello Roberto (U.I.L.FPL)

Al termine le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2013 -2015.



COMUNE DI ARCADE
(Treviso)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2013 - 2015

PREMESSA

Art. 1 – Quadro normativo contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, 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;
 - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 88 del 29.12.2010¹
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 75 del 24.11.2011;²
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

Art. 2 – Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, di durata triennale, hanno decorrenza dal 01 gennaio 2013 e da tale data sono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e 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.

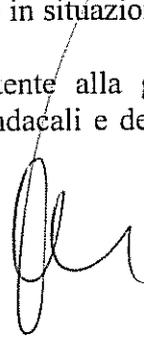
22/08/2012 10:25:00

4. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quanto non siano sostituite da un successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Sono fatte salve variazioni eventualmente concordate tra le parti.
5. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinirne la disciplina.

Capo I – LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Relazioni sindacali

1. La parte pubblica la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, 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 dai vigenti C.C.N.L. e dal presente C.C.D.I..
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/2001 e dai CC.CC.NN.LL. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D. Lgs. 15072009 e il D. Lgs. 141/2001.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative sopra citate;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Amministrazione individuerà all'interno della delegazione di parte pubblica apposito soggetto verbalizzante;
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta espedito le procedure previste dal vigente C.C.N.L., verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;
 - g) informazione: gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti e, in ogni caso, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;
 - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso tutti gli interessati.



Art. 4 – Commissioni bilaterali

1. Allo scopo di una verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, le parti concordano di istituire apposite commissioni bilaterali qualora ritenute necessarie od opportune.

Art. 5 – Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.
2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo C.C.N.L..
3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che comunicheranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

Capo II – PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Art. 6 – Comitato unico di garanzia

1. Le parti prendono atto che è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che unifica le competenze del Comitato per le Pari opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing, con decreto del Segretario Comunale prot. n. 6941 del 23 settembre 2013.
2. L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dal comitato.
3. La gestione dei rapporti di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
4. Le proposte formulate dal C.U.G., saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione del Piano Triennale delle azioni positive.

Capo III – RISORSE DECENTRATE

Art. 7 – Quantificazione e destinazione delle risorse

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. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati



all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possono essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della presentazione del solo personale direttamente interessato o coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
 - f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiscano economia di bilancio per l'Ente.
4. Le parti concordano che, nei limiti del fondo costituito ai sensi del presente articolo l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale da concludere entro il mese di dicembre dell'anno precedente e comunque entro e non oltre il mese di marzo dell'anno di riferimento.

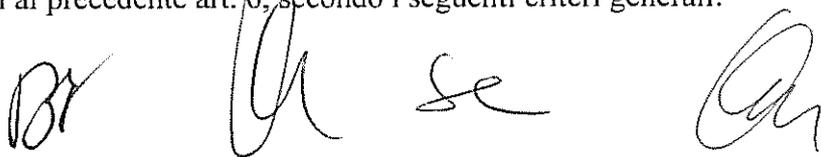
Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

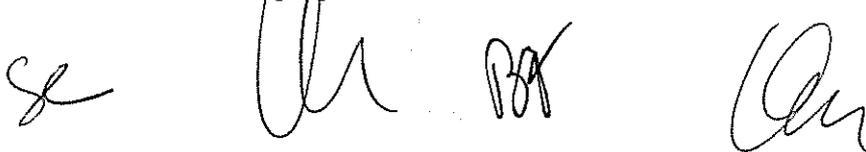
Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 1 aprile 1999

Le parti danno atto che:

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in fasce di merito fermo rimanendo che deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite tra i vari servizi in cui è ripartita la struttura organizzativa del Comune, in rapporto al numero di lavoratori assegnati e assunti presso ciascun servizio, al loro regime orario (part time), e alle eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni), nonché alle categorie sulla base di seguenti indici:
- | | |
|---------------------|------|
| categoria A indice | 1,00 |
| categoria B indice | 1,20 |
| categoria B3 indice | 1,40 |
| categoria C indice | 1,60 |
| categoria D indice | 1,80 |
| categoria D3 indice | 2,00 |
4. Il fondo sarà ripartito tra i lavoratori tenuto conto dei parametri sopraindicati, in modo direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta con il sistema permanente già adottato dall'Ente.
 5. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso di cui al comma precedente dovrà essere proporzionalmente ridotto.

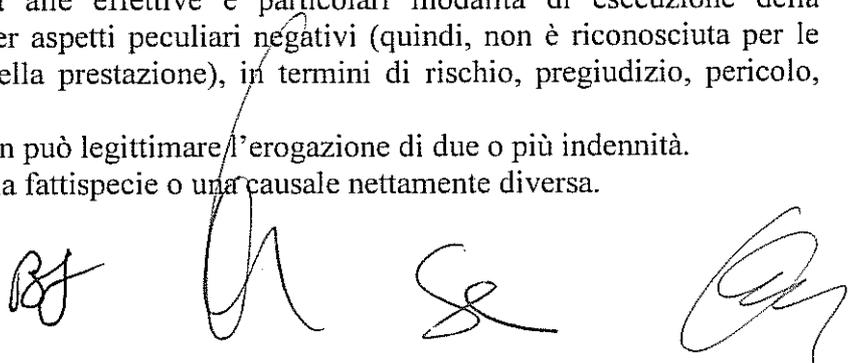


6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, oltre che nei casi di part-time, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno, per una durata complessivamente superiore ai trenta giorni. La decurtazione verrà applicata solo per l'assenza eccedente i trenta giorni computata su base 365 giorni.
Non sono vengono computare le assenze relative a:
 - ferie e festività soppresse
 - astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi
 - donazione del sangue
 - permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992
 - infortunio sul lavoro nell'Ente
 - permessi sindacali retribuiti
 - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario
 - permessi retribuiti.
7. Non partecipano alla distribuzione delle risorse in oggetto i lavoratori assunti a tempo indeterminato e determinato, anche con contratto atipico, relativamente al periodo di prova previsto per le assunzioni a tempo indeterminato per le categorie in cui sono stati collocati. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione. Affinché sia possibile esprimere una valutazione è necessario altresì che il lavoratore abbia prestato effettivo servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.
8. La valutazione, definita in relazione ai criteri stabiliti dal sistema permanente di valutazione già adottato dall'ente, dovrà essere effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale.
9. Gli obiettivi facenti parte del processo di valutazione saranno preventivamente comunicati al lavoratore dal soggetto preposto alla valutazione e dovranno essere oggetto di verifica nel corso dell'anno.
10. I compensi saranno liquidati nei 30 giorni successivi alla definizione di eventuali ricorsi e comunque non oltre 60 giorni dalla conclusione delle procedure.

Capo IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.



7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 11 – Indennità di turno

(art. 4, comma 2, lett. c), C.C.N.L. 01.04.99)

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 12 – Indennità di rischio

(art. 37 C.C.N.L. 14.09.00 – art. 41 C.C.N.L. 22.01.04)

1. I lavoratori appartenenti alle categorie A e B che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, derivandone il diritto all'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.00 e art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004 sono soggetti che svolgono le seguenti mansioni:
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico
 - esposizione al rischio di contrazione malattie infettive.
2. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
3. L'indennità in oggetto va erogata mensilmente in misura proporzionale al regime orario di lavoro del percipienti e per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

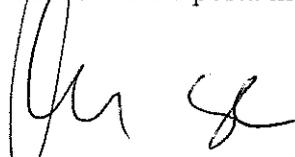
(art. 36 C.C.N.L. 14.09.00)

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità giornaliera:
 - per maneggio annuo fino a € 9.000,00: € 0
 - per maneggio annuo da € 9.000,01 a € 15.000,00: € 0,80
 - per maneggio annuo oltre € 15.000,01: € 1,55
4. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti ed è liquidata annualmente.

Art. 14 – Indennità di disagio

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. e), C.C.N.L. 01.04.99)

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 26,00 per ogni intervento.
2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:



- fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio
 - b) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.
3. E' confermata l'indennità a favore del personale impegnato nei servizi demografici al fine di garantire il servizio da parte del personale comunale per i turni obbligatori di stato civile in caso di doppia festività quantificata in € 26,00 con obbligo di rientro in caso di chiamata.

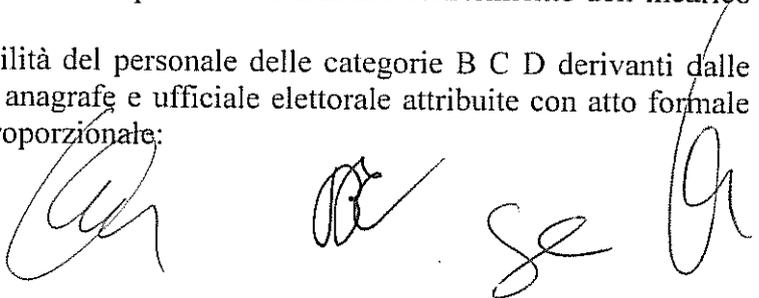
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

a) art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio 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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - coordinamento di gruppi o squadre di lavoro;
 - responsabilità di ufficio o di servizio;
 - responsabilità di una pluralità di procedimenti complessi.Il compenso annuale massimo attribuibile per tutte le categorie è di € 2.500,00.
3. L'importo dell'indennità è quantificata con atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

b) art. 17, comma 2 lett. I come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B C D derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale attribuite con atto formale sono definite con il seguente criterio proporzionale:
 - esercizio n. 3 deleghe € 300,00;



- esercizio n. 2 deleghe € 200,00;
 - esercizio n. 1 delega € 100,00;
 -
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate".
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Le indennità di cui al presente articolo competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

Art. 16 – Incentivi derivanti da norme legislative

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. g), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 8, comma 1, C.C.N.L. 05.10.01)

1. Le parti danno atto che allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente, correlate a forme di incentivazione economica previste da norme legislative, sono le seguenti:
 - attività in materia di accertamento e riscossione ICI (art. 3, comma 57, legge 662/1996);
 - attività interna di progettazione e pianificazione territoriale (art. 18 legge 109/1994 e s.m.i.);
2. I criteri relativi alla corresponsione dei compensi di cui sopra, sono recepiti in atti amministrativi e regolamentari dell'ente.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, in caso di attivazione di forme di incentivazione previste da norme vigenti o future, saranno oggetto di accordo i relativi criteri di utilizzazione.

Capo V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 17 – Criteri generali

1. Allo scopo di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale e al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente, nonché allo scopo di favorire un'organizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente, risulta necessario individuare in maniera certa e definita le risorse economiche necessarie alla attuazione di quanto prefissato.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999.
Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto delle risultanze del sistema di valutazione adottato nell'ente (merito).
3. Le parti convengono pertanto che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno stabilite annualmente.
4. La spesa per la progressione economica orizzontale, essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e comporterà pertanto la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
5. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22.01.2004, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, con priorità di riutilizzo nel medesimo istituto.

BA

[Handwritten signature]

SE

[Handwritten signature]

6. La decorrenza della progressione economica orizzontale coincide con il 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.
Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro l'anno precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima, nella posizione economica immediatamente inferiore, di tre anni.
7. L'esperienza di servizio maturata presso altri enti, nella medesima posizione economica, viene calcolata al 50% se nello stesso profilo professionale.
8. Il periodo di prova non è utile per il calcolo dell'esperienza ai fini della progressione economica orizzontale.
9. Coerentemente con quanto stabilito dal precedente art. 9, comma 7, per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi non essendo diversamente possibile esprimere una valutazione. Affinché sia possibile esprimere una valutazione è necessario altresì che il lavoratore abbia prestato effettivo servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.
10. In caso di parità, nella graduatoria finale di merito si dovrà tenere conto, nell'ordine, dei seguenti criteri residuali:
 - migliore valutazione
 - maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente.

Capo VI – FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18– Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Le parti stabiliscono di rinviare la disciplina della modalità relative al rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nonché la definizione dell'eventuale trattamento salariale accessorio al momento della concreta individuazione applicativa di tale fattispecie di effettuazione della prestazione lavorativa.

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

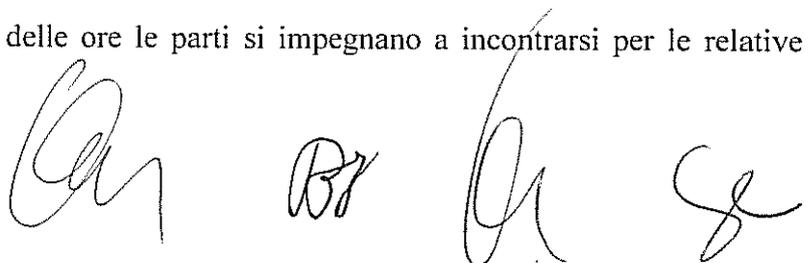
1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 20 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 21 – Banca delle ore

1. Nel caso venga istituita la banca delle ore le parti si impegnano a incontrarsi per le relative valutazioni.



Capo VII - DISPOSIZIONI FINALI

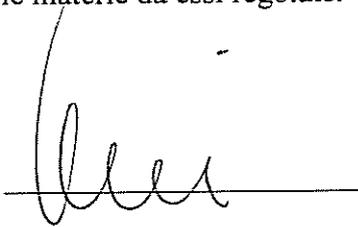
Art. 22 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre firmatarie 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.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Parte pubblica:

Presidente:

Ferrari dott. Giorgio



Parte sindacale:

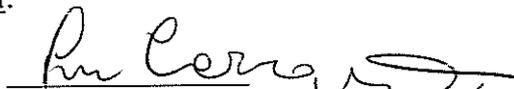
R.S.U.:

Freschi Bertilla



Rappresentanti OO.SS. territoriali:

Carraretto Silvia (C.I.S.L. F.P.S.)



Meneghello Roberto (U.I.L.FPL)

