

COMUNE DI SAN BIAGIO DI CALLATA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2016 - 2018**

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

- Parisi Vincenzo (presente)
- Loschi Maria Gloria (presente)
- Rocchetto Fiorangela (presente)

Parte sindacale:

Organizzazioni sindacali

- Carraretto Silvia C.I.S.L. (presente)
- Meneghello Roberto U.I.L.
- Casarin Marta C.G.I.L. (presente)
- Rocco Fabio D.I.C.C.A.P. (assente)

R.S.U. aziendali

- Bulegato Emanuele (presente)
- Mattiuzzo Francesco (assente)
- Camatel Lorenzo (presente)
- Vettorazzo Valentino (presente)

Il giorno 4 febbraio 2016, alle ore 15,00 presso la sede del Comune di San Biagio di Callalta si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2016-2018 inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Relativamente al presente contratto decentrato la parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione dello stesso con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 01.02.2016.

PREMESSA

ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E 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;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Carraretto, Mattiuzzo, Camatel, Vettorazzo, and others.]

- 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. 35 del 14.03.2011;
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 14.03.2011 e successivamente integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 26.02.2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

ART 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di San Biagio di Callalta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, di durata triennale, hanno decorrenza dal 01 gennaio 2016 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.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando 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 e 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. 150/2009 e il D. Lgs 141/2011.

Mario De...

Roc...

[Signature]

3 [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 sopraccitate.
- 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 esperite 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;
- i) strumenti: ai fini di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una casella di posta elettronica dedicata onde permettere alla RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

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

[Handwritten signatures and initials]

4

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 quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto 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 OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE

ART. 6 - COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) è stato istituito con Decreto del Segretario Comunale n. 4 del 24.12.2013, che unifica le competenze del Comitato per le Pari opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing;
2. L'Ente garantisce strumenti idonei al funzionamento del comitato e alla valorizzazione e pubblicità con ogni mezzo del 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 l'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 stanziata esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e

5

ART. 9 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.99

Le parti danno atto che:

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, 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 dei seguenti indici:
categoria A indice 1.50

M. Costa

Roberto

7

7

7

7

Federico Deplu

7

7

categoria B indice 1.65

categoria C indice 1.75

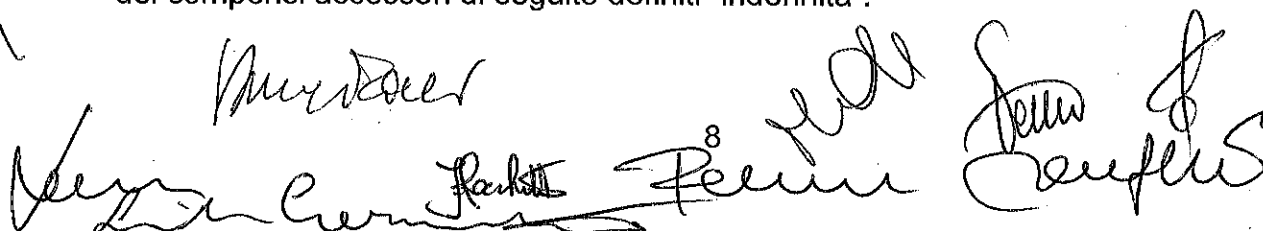
categoria D non titolare di posizione organizzativa indice 1.85

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 a trenta giorni. La decurtazione verrà applicata solo per l'assenza eccedente i trenta giorni computata su base di 365 giorni.
Non vengono computate le assenze relative a:
 - ferie e festività soppresse;
 - astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi;
 - donazione di sangue;
 - permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992;
 - infortunio sul lavoro nell'Ente;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - riposo compensativo e recupero straordinario.
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 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- INDENNITA' 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. del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00.

ART. 12 – INDENNITA' 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 i soggetti che svolgono le seguenti mansioni:
 - impiego di automezzi pesanti e altri veicoli per trasporto di persone e cose;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico;
 - esposizione al rischio di contrazione malattie infettive.
2. L'indennità in oggetto va erogata mensilmente in misura proporzionale al regime orario di lavoro dei percipienti e per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

ART. 13 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

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

1. Il personale che riveste la qualifica di agente contabile, cui conseguentemente compete la corresponsione dell'indennità disciplinata dal presente articolo, è il seguente:

l'indennità giornaliera dovrà essere graduata in rapporto alle diverse soglie di valori come di seguito stabiliti:

- per maneggio annuo fino a € 5.000,00: € 0
- per maneggio annuo da € 5.000,00 a € 15.000,00: € 0,80
- per maneggio annuo oltre € 15.000,00: € 1,55

Murari
Rochitti

Dei

Ferrari
Dei

Dei

2. L'indennità di cui sopra viene corrisposta per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi; l'erogazione è comunque limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.
3. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti ed è liquidata annualmente.

ART. 14 – INDENNITA' 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 e comunque per un importo complessivo annuo di € 312,00 pro capite.
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, o fronteggiare comunque eventi imprevisi non programmabili e necessari per assicurare la regolare fruibilità dei servizi di competenza dell'ente;
 - il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio
 - b) la prestazione è stata avallata dal Responsabile del Servizio interessato.
3. Le indennità in oggetto competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti, previa attestazione del Responsabile del servizio attestante la corrispondenza delle prestazioni rese alle fattispecie previste.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
5. 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 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. f), lett. i) C.C.N.L. 01.04.99 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.04)

1. Le risorse massime annue da destinare a tale istituto contrattuale vengono quantificate in € 10.500,00 nell'arco di vigenza del presente contratto decentrato integrativo. Le indennità per specifiche responsabilità vengono attribuite dai Titolari di Posizione organizzativa nell'ambito delle risorse a ciò destinate e competono ai soggetti che svolgono i seguenti incarichi:
 - responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
 - responsabilità di sistema dirette verso l'esterno (sicurezza sul lavoro, reti informatiche ecc.);
 - assistente sociale coordinatore;
 - responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni connotate da adeguata specializzazione acquisita nell'ambito di una maturata esperienza professionale quali:

[Handwritten signatures and initials]

10

[Handwritten signature]

- referente e coordinatore di attività relazionali complesse aventi anche referenti esterni all'ente espletate nell'ambito delle attività del settore scuola sport e tempo libero;
- referente espletamento attività amministrative anche complesse di competenza dell'area 4^A;

2. L'importo annuo delle indennità per specifiche responsabilità viene così previsto:

- Cat. B3 mansioni di coordinamento personale operaio € 1.300,00;
- Cat. C amministratore di sistema ai sensi del D. Lgs. 30.06.2003, n. 196 (T.U. sulla Privacy) € 1.800,00 annui;
- Cat. C coordinatore manutenzioni in economia € 1.800,00 ;
- Cat. C referente espletamento attività amministrative anche complesse nell'ambito dell'area 4^A € 1.800,00 ;
- Cat. C referente e coordinatore di attività relazionali complesse nell'ambito settore scuola sport e tempo libero € 1.800,00
- Cat. D assistente sociale coordinatore € 2.000,00 .

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 € 250,00;
- esercizio n. 1 delega € 200,00;

4. 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.

5. L'importo massimo delle risorse annue di cui al comma 1 da destinare quali indennità per specifiche responsabilità, verrà rideterminato, qualora per qualsiasi motivo l'importo totale del fondo delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 01.04.99 non fosse più pari all'importo determinato per l'anno 2015.

ART. 16 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

(art. 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.);
- "Sponsorizzazioni per intrattenimenti culturali, sportivi e sociali (concerti, manifestazioni, eventi in genere)" (art. 15, comma 1 lett d) del C.C.N.L. 01.04.1999).

2. I criteri relativi alla corresponsione dei compensi di cui sopra, sono recepiti in atti amministrativi e regolamentari dell'ente.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and notes]

[Vertical handwritten signature]

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.
4. Con riguardo alla quota delle sponsorizzazioni destinate al personale, si stabiliscono i seguenti criteri per la ripartizione di risorse attribuite nel fondo annuale per importi inferiori a € 1.000,00:
 - 70% al personale addetto all'ufficio preposto alla gestione dell'evento, nelle seguenti percentuali in proporzione all'apporto dato:
categoria C 80%
categoria B 20%;
 - 30% al personale addetto ad altro ufficio di supporto alla logistica e allestimento, suddiviso tra coloro che partecipano di volta in volta (cat. B).

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 del' 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.
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– BANCA DELLE ORE

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

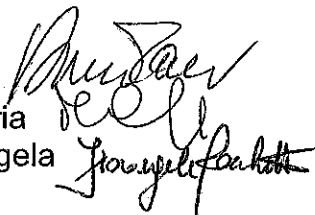
Capo VII - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 20 - 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:

- Parisi Vincenzo
- Loschi Maria Gloria
- Rocchetto Fiorangela



Parte sindacale:

Organizzazioni sindacali

- Carraretto Silvia C.I.S.I.
- Meneghello Roberto U.I.L.
- Casarin Marta C.G.I.L.
- Rocco Fabio D.I.C.C.A.P.

[Handwritten signatures for Carraretto Silvia, Meneghello Roberto, Casarin Marta, and Rocco Fabio]

R.S.U. aziendali

- Bulegato Emanuele
- Mattiuzzo Francesco
- Camatel Lorenzo
- Vettorazzo Valentino

[Handwritten signatures for Bulegato Emanuele, Mattiuzzo Francesco, Camatel Lorenzo, and Vettorazzo Valentino]