

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di
CAVARZERE
ANNO 2013**

La Delegazione di parte pubblica,

composta dal Presidente, dott. Gerlando Gibilaro, e dal dott. Luigi Maria Giroto, componente e la

Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL 

CISL

UIL 

DICCAP

e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.

Bernello Anna

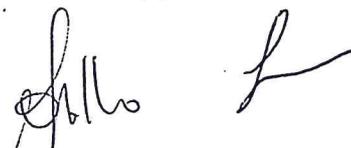
D'Angelo Iosè

Pacchiega Raffaella

Novo Giorgio

PREMESSO CHE:

- a seguito delle riunioni per la contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente del Comune di Cavarzere - relativa all'anno 2013 - le parti hanno sottoscritto la relativa Preintesa ;
- Il Responsabile del Settore Amministrativo-sociale-contabile, in data 25.11.2013, ha redatto relazione tecnico - finanziaria , ai sensi dell'art. 40, c. 3 sexies, del D. L.vo n° 165/2001 s.m.i.;
- in data 11.12.2013 il revisore del conto , ai sensi dell'art. 40 bis, c.1, del D. L.vo n° 165/2001 s.m.i., ha attestato la compatibilità delle disposizioni della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione



delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- la Giunta comunale, con deliberazione n. 176 del 13.12.2013, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere, in conformità alla preintesa siglata, il contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale del comparto - anno 2013.

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CAVAREZERE – ANNO 2013

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Cavarzere.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

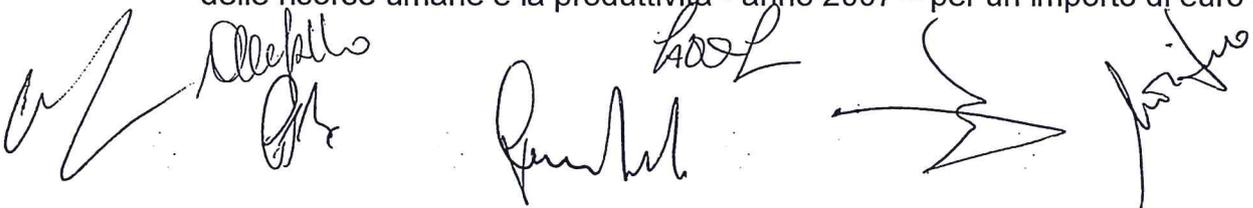
Il presente contratto è frutto degli incontri tra le delegazioni trattanti svoltisi in data 07.12.2012, 22.02.2013, 07.06.2013 e 14.10.2013.

2. Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, giusta determinazione del Dirigente del Settore Amministrativo-Sociale-Contabile n. 52 del 22.02.2013, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 103.307,70 per l'anno 2013, di cui € 57.168,52 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 46.139,18 destinato al finanziamento dell'indennità delle posizioni organizzative e relativa retribuzione di risultato.

Con deliberazione della giunta comunale n. 48 del 10.04.2013 è stato disposto

- il recupero della somma stanziata in eccesso nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività - anno 2007 – per un importo di euro **6.733,17**;



- di dare mandato al responsabile del settore amministrativo-sociale-contabile di adottare conseguente determinazione dirigenziale;
- di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott. Gerlando Gibilaro – Segretario Comunale – al recepimento della preintesa del 18.03.2013 nell'accordo decentrato integrativo – anno 2013 - sull'utilizzo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dipendente del Comune di Cavarzere.

Con determinazione del Dirigente del Settore Amministrativo-Sociale-Contabile n. 92 del 15.04.2013 sono state riquantificate complessivamente le risorse decentrate in € 96.574,53 per l'anno 2013, di cui € 50.435,35 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 46.139,18 destinato al finanziamento dell'indennità delle posizioni organizzative e relativa retribuzione di risultato.

Risultano residui pari a € 6.498,27, provenienti dalle economie - anno 2012 - parte fissa, già compresi nella determina sopraccitata.

3. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate quantificate, per l'anno 2013, in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L., vengono utilizzate come di seguito indicato:

	2013
PARTE FISSA	
Somma quantificata (Det. Dirigente n. 92 del 15.04.2013)	50.670,25
Posizioni Organizzative	46.139,18
RESIDUI 2012	6.498,27
RECUPERO SOMME FONDO 2007	6.733,17
TOTALE PARTE FISSA ANNO 2013	96.574,53
INDENNITA'	
Indennità di comparto	28.950,00
Indennità educatrici Asilo Nido – Art. 31, co. 7,	2.895,00

Handwritten signature

Handwritten signature

	CCNL 14.06.2000	
	Indennità educatrici Asilo Nido – Art. 37, co. 1, lett. c), CCNL 06.07.1995, ai sensi art. 6, CCNL 05.10.2001	1.350,00
	Indennità centralinista non vedente	1.140,00
	Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità informatiche	480,00
	Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (anagrafe – stato civile – archivi informatici)	1.601,00
	Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (Coordinatori)	6.900,00
	Indennità maneggio valori – Art. 36 CCNL 14.09.2000	632,00
	Indennità rischio Messo notificatore e disagio Operai	1.200,00
	Indennità di turno e servizio festivo	7.791,00
	Indennità di posizione	33.211,36
	Indennità di risultato P.O.	5.102,84

	PARTE VARIABILE	
	Somma quantificata (delibera della Giunta comunale_____)	
	VOCI PARTE VARIABILE	21.539,05
	Incremento risorse variabili (+1,2%) ex art. 15, co. 2, CCNL 01.04.1999	18.539,05
	Integrazione risorse variabili per processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti ex art. 15, co. 5, CCNL 01.04.1999 (residuo 2007)	
	art. 17 c. 2 lett. k) del CCNL 1.3.1999:	3.000,00

6. RISORSE DI CUI ALL' ART. 17 C. 2 LETT. K) DEL CCNL 1.3.1999:

Le parti concordano che le somme corrisposte al personale dipendente a titolo di:

- incentivo per la progettazione e per la pianificazione (art. 92, D.Lgs. 163/2006),
- incentivazione attività accertamento tributi (ICI), finanziate interamente con prelevamento sulle quote dei relativi stanziamenti annuali ed assegnate ad apposita voce del bilancio, verranno comunicate annualmente.

Le parti si impegnano a monitorare il rapporto tra gli incentivi per la produttività e le altre risorse erogate a titolo di incentivi per particolari disposizioni di legge.

7. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.

1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € 30,00 per dodici mensilità;

2) detto importo:

- è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
- è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- compete solo per i periodi di effettivo servizio e dovrà, quindi, essere ridotta se il lavoratore interessato risulta assente per una delle causali previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti di legge;
- viene corrisposta sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Settori interessati, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di pertinenza.

3) l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;



4) i profili professionali per i quali si ritiene possa essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Operai	2	€ 720,00
Operaio 30%	1	€ 108,00
TOTALE	3	€ 828,00

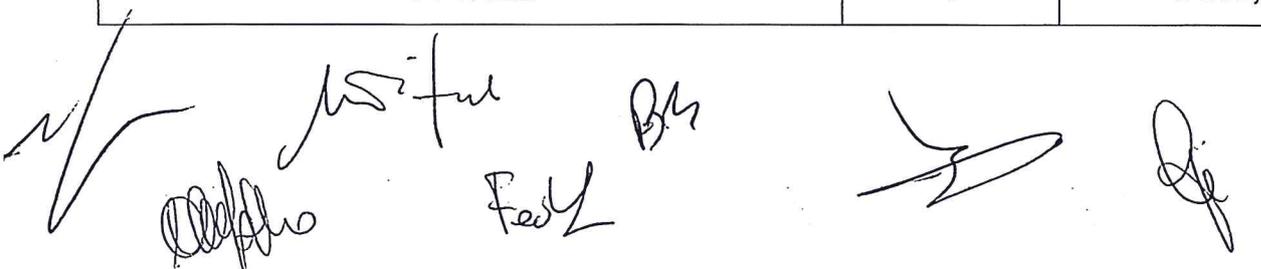
la suddetta indennità è da collegarsi alla tipologia di servizi che comportano particolari situazioni di disagio, sia per l'esposizione agli agenti atmosferici, sia per il numero di operai estremamente ridotto rispetto ai servizi manutentivi richiesti.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41, CCNL datato 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio e dovrà, quindi, essere ridotta se il lavoratore interessato risulta assente per una delle causali previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti di legge;
- d) viene corrisposta sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Settori interessati, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di pertinenza.

i profili professionali per i quali si ritiene possa essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Messo notificatore	1	€ 360,00
TOTALE	1	€ 360,00


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'M. Sifur', 'FedZ', and 'B4', along with several stylized signatures.

la suddetta indennità è da collegarsi alla tipologia di servizi che comporta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità per la conduzione di automezzi, anche in relazione alla presenza in organico di un solo messo notificatore che opera su un territorio comunale di notevole estensione.

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che con provvedimento del responsabile del servizio:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- per un valore pari a :
 - € 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino a € 2.582,28;
 - € 1,04 giornalieri per valori medi mensili da € 2.582,28 ad € 5164,56;
 - € 1,55 giornalieri per valori medi mensili superiori ad € 5.164,56.
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche sopraindicate;
- è liquidata annualmente entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento;
- nel caso in cui in ufficio vi siano più persone che maneggiano denaro, dovrà essere individuato un unico referente, anche a turno, al quale sarà corrisposta l'indennità.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ed i dipendenti individuati sono i seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Ragioneria	2	
Anagrafe (2 addetti)	2	
TOTALE	4	€ 632,00

L'indennità per servizio festivo, ai sensi dell'art. 24 – comma 1° - del C.C.N.L. del Comparto Regioni – Autonomie locali sottoscritto il 14.9.2000 viene erogata ai dipendenti che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.

Agli stessi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52 – comma 2° - lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestre successivo.

Falk

Delella

Marino

Delella

B3

La struttura operativa interessata da questa previsione è rappresentata prevalentemente dal personale di Polizia Municipale che svolge il proprio servizio ordinario anche nei giorni festivi solo per particolari esigenze di servizio.

La maggiorazione oraria spettante ai dipendenti facenti parte della struttura operativa anzidetta deve essere quella prevista per ciascun dipendente, sulla base delle schede trasmesse da parte del Responsabile del Settore Vigilanza e conservate agli atti presso l'ufficio personale.

In relazione **all'indennità di turno** i commi 1° - 2° e 3° dell'art. 22 del C.C.N.L. del Comparto Regioni/Autonomie Locali 14.9.2000 testualmente recitano:

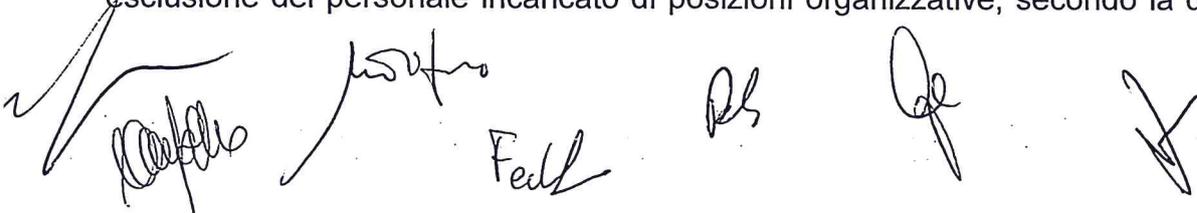
1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

La liquidazione dell'indennità anzidetta viene effettuata bimestralmente da parte del Dirigente del Settore Finanziario su presentazione, da parte del Responsabile del Settore Vigilanza, di un apposito prospetto che consenta di individuare tutti gli elementi previsti dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.

L'**indennità per il centralinista non vedente**, corrisposta ai sensi dell'art. 9, comma 1, L. 29.03.1985 e della deliberazione di G.C. n. 1018 del 12.12.1992, è pari € 75,30 mensili, per un totale complessivo di € 1.143,00 annui.

8. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature that appears to be 'Fedi', and several other initials and marks.

articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.000,00.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità sicurezza informatica dell'ente	€ 480,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi	€ 7.700,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ed il numero di dipendenti interessati sono i seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
480,00	1	€ 480,00
Responsabilità procedimenti amministrativi	7	€ 7.700,00
TOTALE	8	€ 8.180,00

L'importo varia secondo i punteggi riferiti ai seguenti fattori di valutazione :

Peso oggettivo della responsabilità attribuita

Peso oggettivo medio del complesso delle responsabilità di procedimento	1
Peso oggettivo significativo del complesso delle responsabilità di procedimento	2

FedL De Felice Biffi Q BS 9

Peso oggettivo molto rilevante del complesso delle responsabilità di procedimento	3
---	---

Conoscenze approfondite nelle materie

Aggiornamento sporadico e occasionale	1
Aggiornamento periodico ma costante su materie in evoluzione	2
Aggiornamento completo periodico e frequente su materie in evoluzione	3

Modalità di esercizio della responsabilità

Risolve problemi ordinari e quotidiani	1
Analizza e risolve i problemi sulla base della normativa e dell'esperienza	2
Identifica e risolve problemi complessi, individua soluzioni e alternative	3

Coordinamento di collaboratori e relazione con gli uffici

Normali relazioni con i collaboratori del proprio servizio	1
Coordinamento periodico con i collaboratori del proprio servizio	2
Coordinamento diretto e costante con i collaboratori del proprio servizio e di altri servizi	3

e secondo la seguente graduazione:

punti da 10 a 12	€. 1.600,00
punti da 9 a 10	€. 1.300,00
punti da 8 a 9	€. 1.000,00
punti da 6 a 7	€. 900,00
punti da 4 a 5	€. 400,00 fascia d'ingresso

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola all'interno del fondo concordato in € 7.700,00.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art.

36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui alle specifiche responsabilità, nella misura massima di **€ 300 annuali**.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 200,00
Ufficiale elettorale	€ 200,00
Responsabile di archivi informatici	€ 200,00

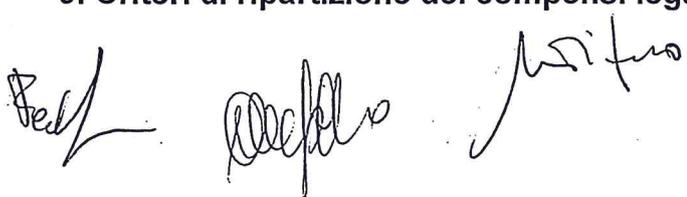
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ed il numero di dipendenti interessati sono i seguenti:

Importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
200,00 (stato civile)	2	€ 400,00
200,00 (anagrafe)	4	€ 800,00
200,00 (ufficiale elettorale)	1	€ 200,00
200,00 (responsabile archivi informatici)	1	€ 200,00
TOTALE		€ 1.600,00

Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale, prevista dall'art. 37, co.1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995 e dall'art. 6, CCNL 05.10.2001. Tale indennità è fissata in complessive € 1.350 annue lorde

Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un' indennità, per 10 mesi di anno scolastico, ai sensi dell'art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000. Tale indennità è fissata in complessive € 2.895 annue lorde.

9. Criteri di ripartizione dei compensi legati alla produttività



1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli**.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.
3. Trova applicazione, al riguardo, il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione giuntale n. 2 del 2 gennaio 2013 (sistema di misurazione e valutazione della performance).
4. L'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
90 – 100	100%
80 – 89	80%
70 – 79	60%
60 – 69	30%
0 – 59	0%

Le parti danno atto che la **PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE** è finalizzata all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi in relazione al merito ed all'impegno individuale.

La produttività individuale, determinata dal rapporto tra la quota complessiva e il numero di dipendenti aventi diritto, verrà erogata, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione assegnati agli uffici dagli strumenti di programmazione dell'ente.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and the initials 'BS' on the right.

Le parti danno atto che l'amministrazione stanZIA, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, una somma pari ad euro 18.539,05 (1,2 % monte salari 1997); detta somma può essere resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

La sua effettiva erogazione, peraltro, dovrà tenere conto della definizione della procedura ispettiva della ragioneria dello stato

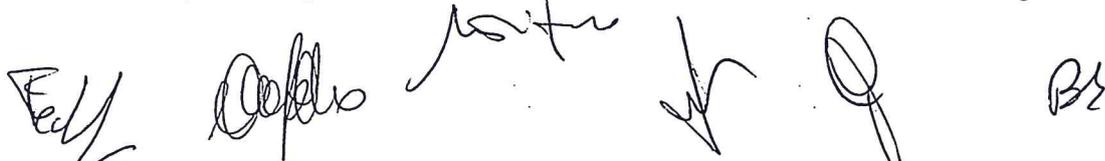
4. Le parti danno atto che con il presente contratto sono destinate le risorse finanziarie previste dall'art. 17 c. 2 lett. k) del CCNL 1.4.1999:

- a) Incentivi di cui all'art. 92 del codice dei contratti (d.lgs. n. 163/2006);
- b) Incentivi recupero evasione ICI ex art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/97

5. **Le parti danno atto che, previa approvazione del programma del fabbisogno del personale e definizione della procedura ispettiva della ragioneria dello stato, l'amministrazione potrà stanziare, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, specifiche risorse aggiuntive da destinarsi ai "PROGETTI STRUMENTALI DI ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI O MIGLIORAMENTO QUANTI/QUALITATIVO DEI SERVIZI ESISTENTI"**

Le parti danno atto che l'effettiva quantificazione delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali 1.4.1999 e la loro destinazione sia correlata a specifici obiettivi/progetti di miglioramento dei servizi, con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione ed i sistemi di verifica a consuntivo.

L'articolo in questione recita: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti,



nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

Si dà atto, inoltre, che l'amministrazione comunale si riserva di approvare un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione delle spese; a seguito della verifica annuale delle economie prodotte, pertanto, potranno essere stanziati risorse aggiuntive per la produttività, avuto riguardo a quanto dispone l'art. 16 del d.l. n. 98/2011.

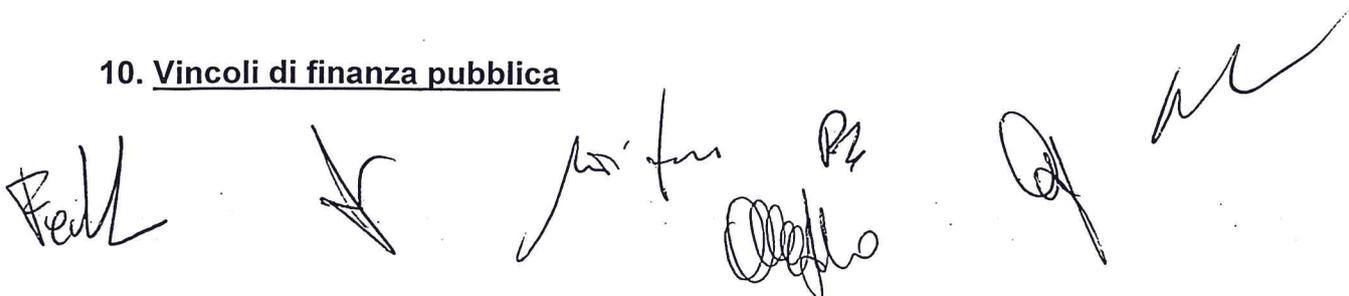
Si evidenzia, al riguardo, che con delibera di Giunta Comunale n. 89 del 10.06.2013, di approvazione della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente, i settori dirigenziali urbanistica e lavori pubblici sono stati accorpati in un unico settore dirigenziale – governo del territorio – e si è disposto di non procedere alla sostituzione della dirigente del settore assetto del territorio, trasferita per mobilità in uscita, con un rilevante risparmio in termini di spesa per il personale dell'ente.

Le eventuali risorse potranno essere rese disponibili solo a seguito della verifica da parte del nucleo di valutazione del rispetto del seguente percorso:

- l'Amministrazione abbia inteso intervenire per realizzare miglioramenti qualitativi dei servizi;
- siano stati definiti dei progetti di miglioramento dei servizi con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione ed i sistemi di verifica a consuntivo;
- venga verificato e certificato, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno dei livelli di risultato in rapporto agli standard predefiniti;
- eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi addetti al controllo interno.

L'erogazione dei premi individuali previsti dal presente contratto decentrato, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro il 31 maggio dell'anno successivo.

10. Vincoli di finanza pubblica



Si dà atto che, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legge 78/2010, così come convertito dalla Legge 122/2010:

“Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento in godimento”.

11. Vigenza del contratto

Il contratto decentrato sarà valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

CATANZARE, 20/12/2013

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL-FP

CISL FP GUIDO MARCONI

UIL-FPL

CISL Federes

R.S.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TERRITORIALI E DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le organizzazioni sindacali territoriali e le R.S.U. dichiarano quanto segue:

Richiamati il comma 2°, il comma 4° ed il 5° bis dell'art. 208 del Codice della Strada e la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Veneto n. 203/2013 del 11.7.2013, si conviene che l'Amministrazione Comunale di Cavarzere per l'anno 2013 e successivi crei un vincolo di destinazione su una quota determinata dei proventi contravvenzionali" (derivanti dalle violazioni al C.d.S) sulla base di quanto previsto dalla sopraccitata normativa a favore della Polizia Locale".

Per la R.S.U.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: