



***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale dipendente del Comune di Cavarzere***

Periodo 2007/2009

A seguito della deliberazione n. 113 del 26 luglio 2008, con la quale la Giunta Comunale a seguito del parere favorevole sull'ipotesi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 05 dicembre 2008, alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente

Ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CISL Pacchiega Raffaella
CGIL
UIL

Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU): Frezzato Silvio, Bernello Anna, Ferrari Flavio, Rossi Luigi Pietro.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la modifica al C.C.D.I. siglato il 29.10.2008 del personale dipendente del Comune di Cavarzere.

Modifica punto 2. Risorse decentrate.

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale giusta determinazione del responsabile del Settore Finanziario n. 129 del 27 agosto 2008 e n. 129 del 1° luglio 2008, in applicazione all'art. 31, comma 1, del C.C.N.L. ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in €. 106.473,36 per l'anno 2007 ed in € 105.047,64 per l'anno 2008 di cui rispettivamente €. 74.196,52 (2007) e €. 81.368,21 (2008) quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi), ed €. 32.276,84 (2007) ed €. 23.679,43 (2008) quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).

Modifica punto 16. Altre risorse.

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 accertamenti tributi (determina Responsabile del Settore Finanziario n. 55 del 31.03.2008 e delibera di Giunta Comunale n. 163 del 01.12.2008): ripartizione del 15% sui maggiori proventi rispetto ad una previsione di recupero dell'imposta evasa pari ad €. 60.000,00).

Modifica punto 20 comma 5). Criteri per la progressione orizzontale.

Si concorda di prevedere una progressione economica orizzontale per tutto il personale avente i requisiti, con criteri di cui appresso e per un importo pari q:

- circa € 11.865,92 per l'anno 2007
- circa € 28.836,42 per l'anno 2008
- circa € 39.990,92 per l'anno 2009

Si concorda di effettuare un solo passaggio orizzontale per ciascun dipendente nell'arco del periodo 2007-2011 con le seguenti decorrenze

01.07.2007 * 01.09.2008 * 01.12.2009

Per l'anno 2007, con decorrenza 01.07, si concorda di prevedere una progressione economica orizzontale per n. 3 dipendenti di cat. D3.

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

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE



*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Cavarzere*

Periodo 2007/2009

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Cavarzere**

2007 - 2009

A seguito della deliberazione n. 113 del 26 luglio 2008, con la quale la Giunta Comunale, a seguito del parere favorevole sull'ipotesi di C.C.D.I. da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 29 ottobre 2008, alle ore 10.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

Pacchiega Raffaella

Rappresentanza Sindacale Unitaria: Frezzato Silvio, Bettinelli Ezio e Bernello Anna, Ferrari Flavio, Rossi Luigi Pietro.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Cavarzere.

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.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

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 06.06.2007, 03.07.2007, 04.09.2007, 28.09.2007, 29.04.2008, 26.06.2008 nel corso dei quali sono state definite i singoli elementi che lo compongono.

2. Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale giusta determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 129 del 27 agosto 2007 e n. 129 del 1° luglio 2008, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 106.473,36 per l'anno 2007 ed in € 105.812,39 per l'anno 2008 di cui, rispettivamente € 74.196,52 (2007) ed € 76.489,65 (2008) quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi), ed € 32.276,84 (2007) ed € 29.322,74 (2008) quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).

3. Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati a cura della Parte pubblica.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

Si confermano le previsioni contenute nell'art. 1 (Ambito di applicazione e durata) del C.C.D.I. datato 19.10.2005.

4. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, viene assicurato il contingente di personale previsto nell'art. 16 del C.C.D.I. 19.10.2005.

7. Pari opportunità

Si confermano le previsioni contenute nell'art. 10 (Pari opportunità)¹ del C.C.D.I. datato 19.10.2005.

8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Per il resto, si confermano le previsioni contenute nell'art. 13 (Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro) del C.C.D.I. datato 19.10.2005.

10. Lavoro straordinario

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 14.363,00 per gli anni 2007 e 2008.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno (almeno due volte l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

¹ Art. 5: Pari opportunità

Nell'impegnarsi all'applicazione di quanto disposto dalle norme in materia di pari opportunità, la parte pubblica riconosce il ruolo di coordinamento ed indirizzo del comitato istituito a livello provinciale e pariteticamente composto.

Per quanto non espressamente richiamato si rinvia a quanto previsto dalla legge 125/91 e dalla legge 53/2000 (congedo parentale) e dall'accordo integrativo del CCNL 1998-2001. Si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

1. Valutazione della flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi di famiglia, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time.
2. Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su mobilità e percorsi di carriera.
3. Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel limite annuo individuale di 40 ore.

Le somme corrisposte al personale dipendente a titolo di lavoro straordinario elettorale finanziate interamente con prelevamento sulle quote dei relativi stanziamenti annuali ed assegnate ad apposita voce del bilancio, verranno comunicate annualmente.

11. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

La figura responsabile per l'Ente del Piano annuale di Formazione del Personale è il Segretario Direttore Generale, il quale presenterà entro il mese di marzo di ogni anno la proposta di piano della formazione.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2008 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";

- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

12. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, ai sensi dell'art.7 del CCNL 1999, convocando la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. A tal fine, si rinvia a quanto previsto nell'art. 12 del C.C.D.I del 19.10.2005.

13. Sistema di valutazione permanente

Si confermano le previsioni contenute nell'art. 4 (Criteri generali delle metodologie di valutazione) del C.C.D.I. datato 19.10.2005.

14. Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL datato 22.01.2004 vengono determinate annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

La costituzione del fondo viene determinata secondo le modalità stabilite nel medesimo articolo e suddivise i risorse fisse e variabili.

Si rinvia al riguardo agli artt. 2 (Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie) e 4 (Criteri generali delle metodologie di valutazione) del C.C.D.I. datato 19.10.2005.

15. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate quantificate, per gli anni 2007 e 2008, in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L., vengono utilizzate come di seguito indicato:

	2007	2008
PARTE FISSA		
Somma quantificata (Det. Resp. Sett. Fin. N. 129 del 27.08.2007 e N. 129 del 01.07.2008)	74.196,52	81.368,21
INDENNITA'		Previsione
Indennità di comparto	€ 34.204,62	€ 33.941,16
Indennità educatrici Asilo Nido – Art. 31, co. 7, CCNL 14.06.2000	€ 2.757,71	€ 3.594,24
Indennità educatrici Asilo Nido – Art. 31, co. 1, lett. c), CCNL 06.07.1995, ai sensi art. 6, CCNL 05.10.2001	€ 1.688,06	€ 1.647,84
Indennità centralinista non vedente	€ 1.101,68	€ 1.101,68
Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità	€ 480,00	€ 480,00
Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità	€ 1.600,32	€ 1.600,32
Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità	€ 4.400,00	€ 4.400,00
Indennità maneggio valori – Art. 36 CCNL 14.09.2000	€ 623,07	€ 623,07
Indennità rischio Messo notificatore e disagio Operai	€ 1.695,96	€ 1.695,96
Indennità di turno	€ 9.031,10	€ 9.031,10
Indennità servizio festivo	€ 3.053,66	€ 3.053,66

	2007	2008
PARTE VARIABILE		
Somma quantificata (Det. Resp. Sett. Fin. N. 129 del 27.08.2007 e N. 129 del 01.07.2008)	€ 32.276,84	€ 23.679,43
VOCI PARTE VARIABILE		
Incremento risorse variabili (+1,2%) ex art. 15, CCNL 01.04.1999	€ 18.539,05	€ 18.539,05

16. Altre risorse

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 (per l'anno 2008, ripartizione del 15% sui maggiori proventi rispetto ad una previsione di recupero dell'imposta evasa pari ad € 60.000,00),

finanziate interamente con prelevamento sulle quote dei relativi stanziamenti annuali ed assegnate ad apposita voce del bilancio, verranno comunicate annualmente.

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

17. 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;
- 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 debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Operai	4	€ 1.440,00
TOTALE	4	€ 1.440,00

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.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

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

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

- 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 gennaio 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 sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Ragioneria (Broggio/Bergantin/Responsabile)	3	
Anagrafe (Privato/Stoppa)	2	
TOTALE	5	€ 620,00

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 dev'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.

La struttura operativa interessata da questa previsione è rappresentata 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 dev'essere quella prevista per ciascun dipendente, dalle schede trasmesse da parte del Responsabile del Settore Vigilanza e conservate agli atti presso l'ufficio personale.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Vigile urbano	8	€ 3.053,66
TOTALE	8	€ 3.053,66

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.

Con determinazione del Responsabile del Settore Vigilanza n.28 in data 19.12.2001 è stata istituita la turnazione di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000 per il Corpo dei VV.UU. a decorrere dall'1.1.2002.

La liquidazione dell'indennità anzidetta viene effettuata bimestralmente da parte del Responsabile 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.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Vigile urbano	8	€ 9.031,10
TOTALE	8	€ 9.031,10

L'**indennità per il centralinista non vedente**, corrisposta ai sensi dell'art. 9, comma 1, L. 29.03.1985 e deliberazione di G.C. n. 1018 del 12.12.1992, è pari € 75,30 mensili, per un totale complessivo di € 1.101,68 annui.

18. 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 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 informatica	€ 480,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi	€1.100,00

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 sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
480,00	1	€ 480,00
1.100,00	4	€ 4.400,00
TOTALE	5	€ 4.880,00

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola; in tal caso le risorse necessarie vengono sottratte dalle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi, previo esame con le OO.SS.

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 al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

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 tributi	€ 200,00
Responsabile di archivi informatici	€ 200,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
200,00 (stato civile)	2	€ 400,00
200,00 (anagrafe)	2	€ 400,00
200,00 (ufficiale elettorale)	1	€ 200,00
200,00 (responsabile tributi)	1	€ 200,00
200,00 (responsabile archivi informatici)	2	€ 400,00
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 € 1.688,06 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 € 2.757,71 annue lorde.

19. Criteri di ripartizione dei compensi legati alla produttività

La valutazione individuale viene effettuata da ciascun Responsabile di Settore, in base a metodologia e schede individuali diversificate tra posizioni di limitata – elevata autonomia, nonché per i ruoli direzionali intermedi.

Le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale saranno ripartite in budget di Settore che verrà assegnato in base al numero nonché alla composizione per categoria dei dipendenti in servizio nell'anno considerato, con i seguenti coefficienti distinti per categorie:

- cat. A coefficiente 100
- cat. B1 coefficiente 100 + 5%
- cat. B3 coefficiente 100 + 10%
- cat. C coefficiente 100+20%
- cat. D coefficiente 100 + 30%

Il premio individuale sarà graduato in base ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda ed in relazione all'effettiva presenza in servizio, indipendentemente dai motivi che hanno causato l'assenza e differenziato per categoria di appartenenza.

L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro i primi sei mesi dell'anno successivo.

La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato aventi diritto al premio, con esclusione di un periodo convenzionale pari a sei mesi, ove previsto il periodo di prova.

La valutazione individuale interesserà anche il personale a tempo determinato avente diritto al premio, per il periodo successivo ai primi sei mesi ed in relazione all'effettivo servizio prestato.

Per l'anno 2007 la valutazione sarà effettuata sulla base delle linee guida approvate dal Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale con delibera n. 68 del 9 settembre 2005.

A partire dall'anno 2008 saranno utilizzate le nuove schede di valutazione predisposte dal Nucleo di Valutazione ed approvate dal Direttore Generale con propria determinazione n. 6 del 06.10.2008.

20. Criteri per la progressione orizzontale

Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

Le parti convengono che i criteri cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione di carriera sono quelli meglio precisati nell'art. 7 (Progressioni economiche all'interno della categoria) del C.C.D.I. datato 19.10.2005.

Successivamente vengono riportate le definizioni e le modalità di attribuzione.

CRITERIO GENERALE DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

- a) Due anni di anzianità nella posizione economica precedente;
- b) Valutazione delle prestazioni individuali positiva nel periodo di riferimento, secondo la metodologia di valutazione;

Si concorda di prevedere una progressione economica orizzontale per tutto il personale avente i requisiti, con i criteri di cui appresso e per un importo pari a :

- circa € 16.246,08 per l'anno 2007;
- circa € 23.489,95 per l'anno 2008;
- circa € 34.653,45 per l'anno 2009;

Si concorda di effettuare un solo passaggio orizzontale per ciascun dipendente nell'arco del periodo 2007-2011, con le seguenti decorrenze:

- 01.05.2007 / 01.09.2008 / 01.12.2009.

Per l'anno 2007, con decorrenza 01.05, si concorda di prevedere una progressione economica orizzontale per n. 3 dipendenti di cat. D3.

Per gli altri dipendenti di cat. D3 è prevista una progressione economica orizzontale alle altre scadenze previste, nella misura del 33% ad ogni scadenza.

Per tutto il resto del personale di cat. A, B, B3, C, D la progressione economica orizzontale avverrà alle scadenze previste nella misura del 33%.

La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per l'interno ente, distinta solo per categoria.

In caso di parità tra due o più candidati, sarà preferito quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria o, ulteriormente, quello con maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Per le progressioni economiche nella categoria del periodo 2007/2009 la valutazione sarà effettuata sulla base delle linee guida approvate dal Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale con delibera n. 68 del 9 settembre 2005.

Per gli anni 2010 e 2011 non sono previste progressioni economiche nella categoria.

A partire dall'anno 2012, saranno utilizzate le nuove schede di valutazione predisposte dal Nucleo di Valutazione ed approvate dal Direttore Generale con propria determinazione n. 6 del 06.10.2008.

21. Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

In ordine all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali è 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 comportano un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, ha valutato l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività, come determinati nel Piano degli Obiettivi, approvato con determinazione del Direttore Generale n. 4 in data 29.08.2008..

33. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL.

Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti il 22.12.2000 e negli accordi integrativi

sottoscritti il 13.05.2003 ed il 03.06.2004, nelle parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con il C.C.N.L. 22.01.04.

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

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

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE

