

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

2009

A seguito della deliberazione n. 34 del 19.02.2010, 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 24 marzo 2010, alle ore 11,00, 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 Pacchiega Raffaella

UIL

Rappresentanza Sindacale Unitaria: Tiozzo Cherubino "Netti", Bernello Anna, Ferrari Flavio, Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Cavarzere.

Anno 2009

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 02/10/2009, 16/10/2009, nel corso dei quali sono state definiti 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. 136 del 14 settembre 2009, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 102.339,56 per l'anno 2009, di cui € 60.489,23 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi) ed € 41.850,33 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).

3. Rinvio al C.C.D.I. del 29/10/2008 e 05/12/2008

Si confermano le previsioni contenute nell'art. 3 (Relazioni sindacali), 4 (Interpretazione autentica delle clausole controverse), 5 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), 6 (Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero), 7 (Pari opportunità), 8 (Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro), 11 (Formazione ed aggiornamento), 12 (Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti), 13 (Sistema di valutazione permanente), 14 (Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività), 20 (Criteri per le progressioni orizzontali) del C.C.D.I. stipulato in data 29/10/2008 e 05/12/2008.

4. Lavoro straordinario

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 14.363,00 per l'anno 2009.

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

Anno 2009

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.

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. Tale istituto viene attivato in via sperimentale con decorrenza 1° agosto 2009.

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.

5. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate quantificate, per l'anno 2009, in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L., vengono utilizzate come di seguito indicato:

	2009
PARTE FISSA	
Somma quantificata (Det. Resp. Sett. Fin. N. 136 del 14.09.2009)	60.489,23
INDENNITA'	
Indennità di comparto	€ 30.000,00
Indennità educatrici Asilo Nido – Art. 31, co. 7, CCNL 14.06.2000	€ 3.000,00
Indennità educatrici Asilo Nido – Art. 37, co. 1, lett. c), CCNL 06.07.1995, ai sensi art. 6, CCNL 05.10.2001	€ 1.500,00
Indennità centralinista non vedente	€ 1.124,24
Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità	€ 480,00
Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità	1.600,32
Indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità dal 01.04.2009	€ 5.775,00
Indennità maneggio valori – Art. 36 CCNL 14.09.2000	€ 600,00

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

Anno 2009

Indennità rischio Messo notificatore e disagio Operai	€ 1.650,00
Indennità di turno	€ 9.800,00
Indennità servizio festivo	€ 3.900,00

	2009
PARTE VARIABILE	
Somma quantificata (Det. Resp. Sett. Fin. N. 136 del 14.09.2009)	€ 41.850,33
VOCI PARTE VARIABILE	
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)	€ 13.074,64
Residuo anno 2008 incremento risorse variabili (+1,2%) ex art. 15, co. 2, CCNL 01.04.1999, da destinarsi al medesimo obiettivo	€ 2.100,00
Integrazione risorse variabili per processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti ex art. 15, co. 5, CCNL 01.04.1999 (straordinario elettorale)	€ 16.657,62

6. 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 2009, ripartizione del 6% 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.

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.**

Anno 2009

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:

- 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);
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41, CCNL datato 22.1.2004);
- 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;
- 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;

Anno 2009

- € 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 ed i dipendenti individuati sono i 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 professionali 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

Anno 2009

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 professionali 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.

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 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	€ 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.

Anno 2009

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
1.100,00	7	€ 7.700,00
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 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 tributi)	1	€ 200,00
200,00 (responsabile archivi informatici)	1	€ 200,00
TOTALE		€ 1.800,00

Anno 2009

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.

9. 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.

I residui nell'attribuzione del premio individuale che si determinano a seguito della valutazione, vengono ripartiti fra i dipendenti appartenenti al medesimo Settore o Servizio (se esistente) in base al criterio del merito individuale (da intendersi con punteggio attribuito con la scheda di valutazione attribuendo alla valutazione massima del Servizio/settore il valore 100).

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.

A partire dall'anno 2008 vengono 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.

Anno 2009

10. 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. 3 in data 13.06.2009, nella deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 14.10.2009 e nelle determinazioni del Responsabile Servizio Segreteria Affari Generali n. 74 del 15.10.2009 e n. 87 del 04.11.2009.

11. 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, 29.10.2008 ed il 05.12.2008, nelle parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con il C.C.N.L.

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 intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE