

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL COMUNE DI SAN ZENONE DEGLI EZZELINI
PER IL TRIENNIO 2013 - 2015**

Roberto
Roberto
Roberto

Roberto
Roberto

Roberto
Roberto
Roberto

Roberto

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI
(Art. 10 CCNL 01.04.1999)

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

Segretario Comunale – Caliulo Angioletta
Sindaco – Mazzaro Luigi

Parte sindacale:

la R.S.U.

- Congiu Renato
- Giacomelli Antonella
- Minto Michela
- Bertoncello Paola

le OO.SS. territoriali

FPS CISL – Nassuato Valeria
FP CGIL – Casarin Marta
DICCAP/SULPM – Milani Antonietta

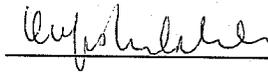
* * * * *

Il giorno Quattordici (14) del mese di Aprile 2014, alle ore 15.00 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di San Zenone degli Ezzelini (TV), l'incontro tra la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente la contrattazione collettiva decentrata integrativa prevista dall'art. 4 del CCNL 01.04.1999.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Zenone degli Ezzelini, appartenente al Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

Delegazione Parte Pubblica:

CALIULO Angioletta



MAZZARO Luigi



Rappresentanti Organizzazioni Sindacali:

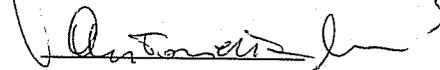
CISL FPS – NASSUATO Valeria



CGIL FP – CASARIN Marta

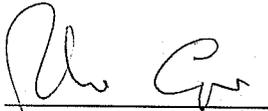


DICCAP/SULPM – MILANI Antonietta

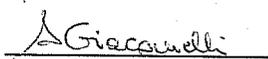


La R.S.U.:

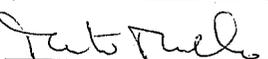
CONGIU Renato



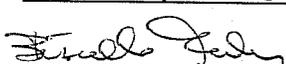
GIACOMELLI Antonella



MINTO Michela



BERTONCELLO Paola



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente al momento della sottoscrizione, 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 vigenti:

- D.Lgs. n. 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. n. 150/2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16; 23 e 31;
- D.Lgs. n. 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. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 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, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 08.06.2000 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 13.02.2008;
- Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo (nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 testo vigente e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

2. Modificandosi il quadro normativo il presente contratto rimane in vigore per le parti con esso compatibili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale, 2013-2015; ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013 al 31.12.2015.

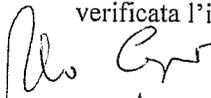
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

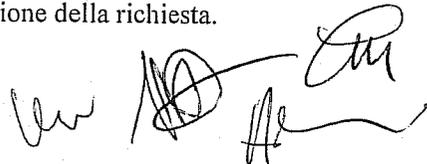
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente – verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.


A. Giacominelli


Roberto Sola



Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

CAPO I – SERVIZI ESSENZIALI

Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 12 giugno 1990, n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNL 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alle OO.SS. ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

2. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio stato civile (per dichiarazioni di morte) – elettorale	D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve e servizi cimiteriali	B/D	2
Servizio sociale per trattamenti sanitari obbligatori	D	1

Giacomelli

Al

Al

Battelli

Al

Al

Al

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione 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. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

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), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati, anche a mezzo di verifica intermedia, da parte del Sistema di Controllo Interno sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Tali risorse verranno comunicate alle RSU ed alle OO.SS. entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Giacomelli", "Pent", "Battello", "Al", and "Lu"]

- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999, con esclusione di quelle particolari indennità correlate a situazioni di disagio o rischio e previste dai vigenti CCNL.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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, ove applicabili ai singoli istituti:

- 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.Lgs. n. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; 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".

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.

CAPO III – LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 – Calcolo della "Produttività"

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di "produttività", preventivamente ripartita per budget di Settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale. La ripartizione dei budget di Settore considera anche i profili per i quali siano state attivate le procedure di copertura.

[Handwritten signatures and initials]

Giacomelli

Al

Al

Al

Al

Al

2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTA DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTA DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	X	
<i>Malattia, nei limiti dei primi 10 giorni per evento</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>		X
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue e organi</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>		X
<i>Permesso studio 150 ore (anche ad ore)</i>		X
<i>Permessi sindacali per attività svolte fuori dall'ente</i>	X	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Permessi per citazione a testimoniare, documentata</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	
<i>Sciopero</i>		X
<i>Nomina a giudice popolare</i>	X	

3. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova. I lavoratori a tempo determinato non partecipano per i primi sei mesi di servizio.

4. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2 e 3, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore del budget di settore. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Per la definizione dei criteri specifici di attribuzione si rinvia al sistema di valutazione vigente presso l'Ente.

3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

5. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 12 – 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 Settore/Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata ad effettive e particolari modalità che rendono più impegnativa l'esecuzione della prestazione (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 Settore/Servizio, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999.

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. 13 – Indennità di rischio

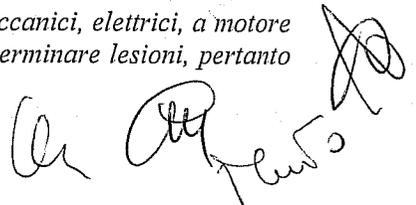
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.=. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

2. Si individuano alcune attività per le quali compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto

 *Giacomelli*

 *Bentelli*

 *Pluto*

in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque di possibile pregiudizio per la salute.

Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 14 – Indennità di disagio

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie B, C, D si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentano all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

2. Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno (orario frazionato);
- b) rientri imprevisti oltre l'orario per far fronte a situazioni di emergenza su segnalazione del Sindaco o del Responsabile sovraordinato.

3. E' stabilita un'indennità lorda di 30 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, rinvenibili attraverso il sistema di rilevamento presenze presente nell'Ente per le fattispecie di cui al punto a). E' stabilita un'indennità lorda di 30 euro per ogni intervento per le fattispecie di cui al punto b).

4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In ogni caso l'indennità di disagio non può superare l'importo di 360 euro annui.

Art. 15 – Indennità maneggio valori

1. All'economista comunale, non titolare di posizione organizzativa, compete una indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce l'indennità giornaliera in € 0,85.=.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

4. In sede di contrattazione decentrata, in relazione alle somme movimentate dall'Economista, l'importo giornaliero potrà essere rideterminato.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, CCNL 01.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00.= annui lordi):

Le indennità vengono così determinate:

- personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile: € 300,00.=;
- personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile, limitata alla certificazione: € 200,00.=;
- responsabile dell'ufficio elettorale: € 300,00.=;
- archivisti informatici: € 300,00.=;
- responsabile URP di cui al D.P.R. n. 422/2001: € 300,00.=;
- messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario: € 200,00.=;
- personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale): € 300,00.=.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Giacchetti, P. G., and others.]

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro. Nel caso ricorrano due fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

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). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F, CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, possono essere individuate posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. Le responsabilità vengono individuate all'interno delle seguenti categorie:

a) *Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:*

- autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
- responsabilità di istruttoria, con elevato livello di autonomia, di procedimento complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto.

b) *Responsabilità gestionale, che comprende:*

- responsabilità di procedimenti di spesa;
- responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) *Responsabilità professionale, che comprende:*

- responsabilità di processo;
- responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile P.O./Dirigente.

3. La pesatura del conferimento di eventuali responsabilità deve essere preceduta dalla determinazione in sede di contrattazione decentrata annuale di criteri oggettivi volti ad attribuire il valore all'indennità corrispondente a ciascun incarico.

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. Viene prevista la reperibilità del personale del servizio sociale per TSO e dell'ufficio anagrafe/stato civile sui casi di morte in presenza di due giorni consecutivi festivi o festivo/domenicale.

2. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ai sensi dell'articolo 23 CCNL 14.09.2000 e successive modifiche ed integrazioni, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Stiasuelli
Cont
Buticelli
Plus
Al
Al

Art. 19 – Indennità di turno

1. Viene prevista la possibilità di istituire turni giornalieri. 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.

3. Il personale coinvolto nelle turnazioni, ai sensi dell'articolo 22 CCNL 14.09.2000 e successive modifiche ed integrazioni, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 22 – Personale in gestione associata

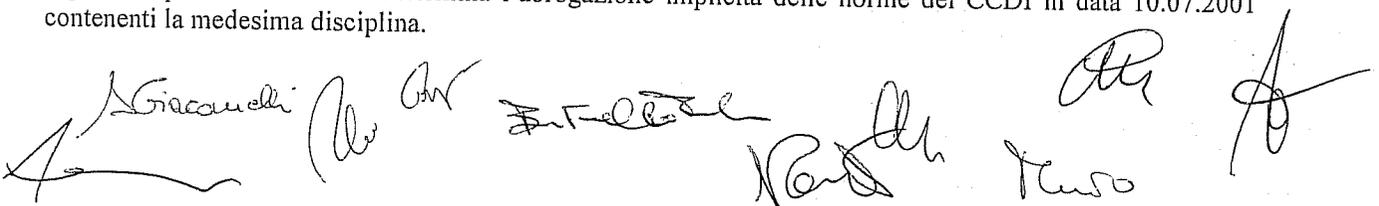
1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 23 – Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 111 del 15 luglio 2011.

Art. 24 – Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se compatibili con le norme di legge vigenti. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI in data 10.07.2001 contenenti la medesima disciplina.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, e in particolare il sistema delle Autonomie Locali, è coinvolto in un processo di cambiamenti istituzionali ed organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio in Costituzione, Spending review, Legge di Stabilità, ecc.) le Parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune; partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa, ferme restando le precise prerogative delle parti stabilite dalla normativa.

Maccaelli



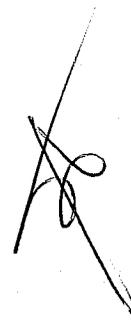
Petrucci



Dezidi



De Cor





Comune di San Zenone degli Ezzelini

Provincia di Treviso

Via Roma n. 1 C.a.p. 31020 C.F. 83003130263 P.IVA 01533110266
www.sanzenonedegliezzelini.eu E-mail protocollo@comune.san-zenone.tv.it
fax. 0423.567840

Contratto collettivo decentrato integrativo
ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione Contratto		Preintesa del 18.03.2014 Parte Giuridica Triennio 2013-2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013-2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Caliulo Dott.ssa Angioletta Sindaco: Mazzaro Luigi Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione (elenco sigle): FPS CISL, FP CGIL, DICCAP/SULPM, nonché le R.S.U.. Organizzazioni sindacali che hanno partecipato: FPS CISL, FP CGIL, DICCAP/SULPM e le R.S.U.. Firmatarie del contratto: FPS CISL, FP CGIL, DICCAP/SULPM e le R.S.U..
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina normativa e contrattuale per il triennio 2013-2015
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti ex art. 40bis del D.Lgs n. 165/2001 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al punto precedente
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 Per l'anno 2013 si, mentre per l'anno 2014 si attende l'approvazione del bilancio di previsione.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Si
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. 33/2013 si è ottemperato agli adempimenti previsti dalla nuova normativa. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni =====		



Comune di San Zenone degli Ezzelini

Provincia di Treviso

Via Roma n. 1 C.a.p. 31020 C.F. 83003130263 P.IVA 01533110266
www.sanzenonedegliezzelini.eu E-mail protocollo@comune.san-zenone.tv.it
fax. 0423.567840

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1) Il contratto collettivo decentrato integrativo per la parte normativa relativa al triennio 2013-2015 disciplina i seguenti aspetti:

- Art. 1: Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2: Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3: Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4: Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 5: Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 12.06.1990, n. 146
- Art. 6: Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali
- Art. 7: Quantificazione delle risorse
- Art. 8: Strumenti di premialità
- Art. 9: Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10: Calcolo della "Produttività"
- Art. 11: Criteri generali
- Art. 12: Principi generali
- Art. 13: Indennità di rischio
- Art. 14: Indennità di disagio
- Art. 15: Indennità maneggio valori
- Art. 16: Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, CCNL 01.04.1999)
- Art. 17: Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F, CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006)
- Art. 18: Indennità di reperibilità
- Art. 19: Indennità di turno
- Art. 20: Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 21: Telelavoro (lavoro a distanza)
- Art. 22: Personale in gestione associata
- Art. 23: Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione
- Art. 24: Norma finale

2) Si prende atto che gli effetti del predetto contratto collettivo decentrato integrativo hanno efficacia dalla data del 01.01.2013.

B) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI del 10.07.2001.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

I compensi incentivanti la produttività sono erogati a seguito valutazione individuale da effettuarsi con criteri di premialità vigenti.



Comune di San Zenone degli Ezzelini

Provincia di Treviso

Via Roma n. 1 C.a.p. 31020 C.F. 83003130263 P.IVA 01533110266
www.sanzenonedegliezzelini.eu E-mail protocollo@comune.san-zenone.tv.it
fax. 0423.567840

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non sono previste nuove progressioni orizzontali.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Incremento della produttività personale in termini qualitativi dei risultati, con un miglioramento dei servizi erogati.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

San Zenone degli Ezzelini, li 14 aprile 2014



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Caliulo Dott.ssa Angioletta)



Comune di San Zenone degli Ezzelini

Provincia di Treviso

Via Roma, 1 C.a.p. 31020 C.F. 83003130263 P.IVA 01533110266
www.sanzenonedegliezzelini.eu Fax 0423.567840

AREA QUARTA SERVIZI FINANZIARI

Prot. n. 2427/3323

San Zenone degli Ezzelini, 14.04.2014

AL SEGRETARIO COMUNALE
RESP. PRIMA AREA
Dott.ssa Caliulo Angioletta

e p.c. AL SINDACO
Sig. Mazzaro Luigi

S E D E

Oggetto: Ipotesi di accordo decentrato integrativo aziendale del Comune di Sanb Zenone degli Ezelini per il triennio 2013-2015 – Relazione Tecnico-Finanziaria.

Con riferimento alla sua richiesta prot. n. 2427 del 18.03.2014 e alle successive mail intercorse, agli atti dell'ufficio ragioneria, si rilascia il seguente parere in merito all'ipotesi di accordo decentrato integrativo aziendale del Comune di Sanb Zenone degli Ezelini per il triennio 2013-2015:

- il presente contratto è un "contratto integrativo normativo (c.d. articolato)" che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene, invece, la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di successivo accordo annuale;
- avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione Tecnico-Finanziaria non viene compilata.

Si precisa, altresì, che nello stanziamento di spesa relativo al "Fondo per il miglioramento efficienza servizi" del Bilancio di Previsione 2013/2015 – anno 2014 - (essendo in gestione provvisoria in forza del disposto di cui al punto 8 dell'allegato 2 al D.P.C.M. del 28.12.2011 per il quale l'Ente dovrà gestire gli stanziamenti di spesa previsti nell'ultimo bilancio pluriennale definitivamente approvato) è regolarmente prevista la somma annualmente stabilita.

Il presente parere verrà trasmesso, in data odierna, al Revisore dei Conti.

A disposizione per eventuali chiarimenti, colgo l'occasione per porgere cordiali saluti.


IL RESPONSABILE DELLA IV^ AREA
(Pellizzari Sabrina)



Comune di San Zenone degli Ezzelini Provincia di Treviso

In data 14 aprile 2014 il Revisore dei Conti esamina l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) relativo agli anni 2013-2015 riguardante vari istituti contrattuali.

Il Revisore

PREMESSO

- Che l'art. 65, commi 1,2,4 del D.Lgs 150/2009 obbliga l'adeguamento dei contratti collettivi integrativo vigenti alla data di entrata in vigore della norma; nel caso specifico del comparto Regioni ed Autonomie locali, i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31.12.2011 e quelli non adeguati avrebbero comunque cessato la loro efficacia dal 31.12.2012 e non sarebbero stati ulteriormente applicabili.
- Che l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- Che l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva 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 è effettuato dall'organo di controllo.
- Che, in applicazione dell'art. 4 del CCNL 22.01.2004, la destinazione delle risorse decentrate sarà determinata in sede decentrata integrativa con cadenza annuale.
-

VISTA/O

- L'ipotesi di contratto decentrato integrativo anni 2013-2015 sottoscritta dalle parti in data 20.01.2014;
- La relazione "illustrativa" del contratto integrativo-normativo (c.d. articolato) relativo agli anni 2013-2015;
- Il parere reso dal Responsabile del Servizio Finanziario in data odierna.

RILEVATO

- che in applicazione del punto 1.2 dell'allegato alla circolare n. 25 del MEF del 19.07.2012, *"l'organizzazione in forma modulare degli schemi consente a ciascuna Amministrazione di*

completare i moduli/sezioni/voci e sottovoci ritenuti rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame”.

ESPRIME

il proprio parere favorevole sulla compatibilità della spesa prendendo atto della regolarità economico-finanziaria delle risorse da utilizzare per l'applicazione dell'accordo in esame in relazione ai vincoli di bilancio.

Il Revisore Unico dei Conti

Dott. Fausto Tondi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fausto Tondi', written over the printed name.