

COMUNE DI VALDOBBIADENE
Provincia di Treviso

ORIGINALE

N° 16
del 05/02/2011

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELLA PREINTESA DEL 26 GENNAIO 2011

L'anno duemilaundici, addì cinque del mese di febbraio, alle ore 08.15, nella sede comunale, si è riunita la Giunta comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

N.	COGNOME NOME		PRESENTI	ASSENTI
1.	ZAMBON BERNARDINO	Sindaco	SI	
2.	DAVI' PIETRO GIORGIO	Assessore	SI	
3.	BENOTTO LUIGINO	Assessore	SI	
4.	ZUCCHETTO ANTONIO	Assessore	SI	
5.	ZADRA ARRIGO	Assessore	SI	
6.	CATTO WALTER	Assessore	SI	
7.	ANSELM GIUSEPPE	Assessore	SI	

Presenti n. 7

Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il segretario del Comune, dott. Gianluigi Serafini.

Il sig. Bernardino Zambon, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- la deliberazione di questa Giunta comunale n. 110 del 31 ottobre 2006, esecutiva, con la quale il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dr.ssa Antonella Colletto, è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2002-2005;
- il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2002-2005, sottoscritto in data 20 novembre 2006 tra il presidente della delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale e s.m.i;

VISTA la preintesa contrattuale raggiunta in data 26 gennaio 2011 tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, allegata alla presente deliberazione, relativa alle modifiche ed integrazioni al vigente C.C.D.I.;

DATO ATTO che con determinazione del Segretario comunale n. 390 dell'otto novembre 2010 è stato incaricato, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, quale responsabile del procedimento dell'iter amministrativo relativo al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica di cui all'art. 146 del D.Lgs. 22 gennaio 2004 n. 42 un istruttore direttivo tecnico appartenente alla III Unità Organizzativa "Urbanistica - edilizia privata";

RICHIAMATO l'art. 16, lettera G) "Indennità per specifiche responsabilità" del contratto collettivo decentrato integrativo, così come modificato dalla preintesa contrattuale raggiunta in data 26 gennaio 2011, che prevede la corresponsione di un'indennità a tale nuova funzione e tipologia di responsabilità e stabilito in € 500,00 annui, oltre agli oneri previdenziali ed assicurativi a carico dell'ente e all'IRAP, il compenso relativo;

RITENUTO di incrementare il fondo costituito dalle "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" dell'importo di € 500,00 e di dare atto che il presente accordo non comporta ulteriori oneri aggiuntivi per l'Ente;

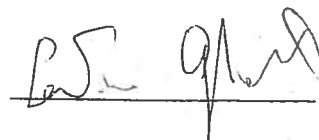
RITENUTO di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dr. Gianluigi Serafini, alla firma dell'accordo definitivo relativo alla preintesa allegata alla presente deliberazione;

VISTO l'art. 5, comma 3, del CCNL del 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22 gennaio 2004, in base al quale il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei conti;

VISTO il parere favorevole, in atti, del Revisore unico dei conti, in data 5 febbraio 2011, reso in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

VISTI il seguente parere reso sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267:

- parere *favorevole* in ordine alla regolarità tecnica: il
Responsabile del servizio personale, dr. Santino Quagliotto





COMUNE DI VALDOBBIADENE
(Provincia di Treviso)

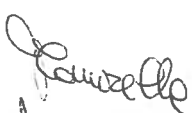
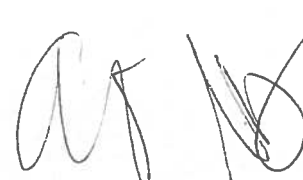
ALLEGATO _____ ALLA DELIBERAZIONE

S.C./C.E. N. 16 DEL 5/2/2011



Preintesa
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2002 - 2005

sottoscritto il 20 novembre 2006
e modificato il _____

In data 26 ^{gennd. G} febbraio 2011, alle ore 12.00 in Valdobbadiene, nella sede comunale, ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione trattante di parte pubblica, dr. Gianluigi Serafini e dr. Santino Quagliotto, e la delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone di: *LSA aut*

R.S.U. aziendali:

Ivana Bovone

Francesca Comarella *Francesca Comarella*

Giuliana Boschiero *Giuliana Boschiero*

OO.SS. territoriali:

CISL/FPS: Valeria Nassuato *Valeria Nassuato*

UIL/FPL: Gabriele Mezzini *G. Mezzini*

per la sottoscrizione dell'allegata preintesa inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa in base alle vigenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni - Autonomie locali.

PREMESSA.....	5
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA.....	5
CAPO I - RELAZIONI SINDACALI	5
ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI.....	5
ART. 3 - L'INFORMAZIONE.....	6
ART. 4 - LA CONCERTAZIONE.....	7
ART. 5 - LA CONTRATTAZIONE.....	7
ART. 6 - LA CONSULTAZIONE (INCONTRO).....	7
ART. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	8
ART. 8 - COMMISSIONI BILATERALI.....	8
ART. 9 - ESERCIZIO DELLA ATTIVITA' SINDACALE.....	8
CAPO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	9
ART. 10 - INDIVIDUAZIONE SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E PRESTAZIONI INDISPENSABILI AI SENSI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146.....	9
ART. 11 - CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	10
ART. 12 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE.....	11
CAPO III - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	11
ART. 13 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	11
CAPO IV - PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE	11
ART. 14 - COMITATI PARI OPPORTUNITA' E MOBBING.....	11
CAPO V - RISORSE DECENTRATE	12
ART. 15 - RISORSE DECENTRATE.....	12
ART. 16 - INDENNITA'.....	13
ART. 17 - RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	16
ART. 18 - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA CRITERI PER L'EROGAZIONE.....	18
Cat.D 18	
ART. 19 - PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA (PROGRESSIONE ORIZZONTALE).....	20
ART. 20 - METODO DI VALUTAZIONE - PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE - NORME DI GARANZIA.....	22
CAPO VI - LA FORMAZIONE, LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE	23
ART. 21 - FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO.....	23
Art. 22 - DIRITTO ALLO STUDIO.....	23
CAPO VII - IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI SU ASPETTI ORGANIZZATIVI	24
Art. 23 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI - TELELAVORO.....	24
CAPO VIII - ORARIO DI LAVORO	24
ART. 24 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	24
ART. 25 - LAVORO STRAORDINARIO.....	26
ART. 26 - PERMESSI RETRIBUITI.....	26
ART. 27 - PERMESSI BREVI.....	27
ART. 28 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	27
CAPO IX - ECCEDENZE DI PERSONALE	27

ART. 29 - MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.....	27
CAPO X - DISPOSIZIONI FINALI.....	28
ART. 30 - NORME FINALI.....	28

G. Martelli



W. L.

B.

4

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PREMESSA

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

(artt. 1 e 2 CCNL 22.1.2004 e art. 1 CCNL 9.5.2006)

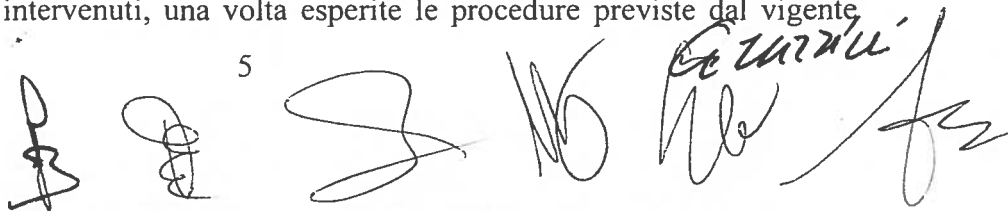
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo aziendale, nel prosieguo indicato CCDI, si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Valdobbadiene, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della relativa sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione nello stesso contenuta, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, fatte salve eventuali modifiche stipulate dalle parti.

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

(artt. 4, 5, 7 e 8 CCNL 1.4.1999, e successive modificazioni introdotte dal CCNL 22.1.2004)

1. Le relazioni sindacali si esplicano attraverso la attivazione dei seguenti istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro (CCNL):
 - la concertazione;
 - la contrattazione;
 - la consultazione;
 - l'informazione preventiva e l'informazione successiva;
 - l'interpretazione autentica.
2. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base del sistema delle relazioni sindacali, le parti convengono su quanto segue:
 - a. **Contrattazione:** vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e servizi, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.
 - b. **Convocazione delle delegazioni:** l'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta; tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza. In ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti.
 - c. **Ordine del giorno:** per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati. Qualora, nel corso di un incontro, gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro stesso, fissata la data dell'incontro successivo.
 - d. **Verbali:** di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. A tale scopo l'amministrazione individuerà apposito soggetto verbalizzante.
 - e. **Esecuzione degli accordi:** al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente



CCNL, verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l' applicazione dei contenuti decisi con l'accordo.

- f. **Pubblicità degli accordi:** gli accordi in vigore vengono consegnati ai nuovi assunti contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale.
- g. **Informazione:** copia del presente contratto sarà trasmessa, a cura del servizio personale, a tutto il personale dipendente, con le modalità ritenute opportune, ed altresì pubblicata all'Albo sindacale e sul sito intranet di cui alla lett. j). Gli altri accordi decentrati saranno trasmessi, sempre a cura del servizio personale, ai responsabili e al personale delle unità organizzative interessate ed altresì pubblicate all'Albo sindacale e sul sito intranet di cui alla lett. j).
- h. **Registro degli accordi e dei verbali:** presso il servizio personale sono tenuti i seguenti registri, ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata:
 - il registro degli accordi sindacali;
 - il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione
 - il registro dei verbali delle riunioni.
- i. **Pareri:** nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai responsabili di servizio, conseguenti ad atti di contrattazione o di concertazione decentrata, dovranno essere sempre indicati i pareri della parte sindacale, come risultanti dai verbali degli incontri.
- j. **Strumenti:** ai fini di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'amministrazione garantisce alle rappresentanze sindacali l'uso di apposito sito intranet dell'ente ed una specifica casella di posta elettronica, al fine di consentire alla RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione e, in generale, l'informazione ai lavoratori.

ART. 3 - L'INFORMAZIONE **(art. 7, commi 1 e 2, CCNL 1.4.1999)**

1. L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del C.C.D.I. ed alle R.S.U.. Al riguardo, l'amministrazione si impegna:
 - a) a consultare i soggetti sindacali¹ prima delle determinazioni inerenti l'organizzazione e la disciplina degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, il passaggio di dipendenti alle dipendenze di altri soggetti, pubblici o privati, a seguito di trasferimento o conferimento di attività. In casi eccezionali di urgenza, l'informazione potrà avvenire per le vie brevi, mediante comunicazione telefonica;
 - b) a trasmettere tempestivamente, anche tramite fax e/o posta elettronica:
 - copia del C.C.D.I. e degli altri accordi sottoscritti nonché, in caso vengano apportate modifiche allo stesso, del C.C.D.I. compendiato con le modifiche stesse;
 - copia del Piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi (P.R.O.);
 - copia degli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane; per gli atti di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL 1.4.1999 (iniziative riguardanti linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione) l'informazione sarà preventiva, secondo quanto previsto al successivo articolo 6, comma 1;

¹ per **soggetti sindacali** si intendono le rappresentanze sindacali unitarie aziendali (R.S.U.) e le organizzazioni sindacali territoriali (OO.SS.)

- c) a consegnare o inviare, in fase di predisposizione del bilancio di previsione, gli atti o documenti concernenti la costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- d) ad illustrare, in incontri appositamente convocati, le iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, le iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione;
- e) a consultare il rappresentante per la sicurezza sulle materie di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994: valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'ente, designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori.
- f) a consegnare, su richiesta delle OO.SS. territoriali o delle RSU, copia del bilancio di previsione e consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali.
2. Tutti gli atti indicati ai punti precedenti sono forniti gratuitamente.

ART. 4 - LA CONCERTAZIONE

(art. 8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 6 CCNL 22.1.2004)

1. La concertazione è richiesta dalle OO.SS. territoriali o dalle RSU dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia, di norma, entro il 10° o, in caso di urgenza, entro il 5° giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione, e si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta stessa.
2. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. Dell'esito della concertazione si redige apposito verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

ART. 5 - LA CONTRATTAZIONE

(art. 5 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.1.2004)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente o disgiuntamente dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL. La delegazione di parte pubblica esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo impartiti dall'organo politico.
2. La contrattazione, prerogativa degli organi di gestione, costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge con le modalità e nei tempi previsti dai CCNL e dal presente CCDI, sulle materie indicate nei seguenti CCNL:
 - CCNL 31 marzo 1999;
 - CCNL 1 aprile 1999;
 - CCNL 14 settembre 2000;
 - CCNL 22 gennaio 2004;
 - CCNL 9 maggio 2006.

ART. 6 - LA CONSULTAZIONE (INCONTRO)

(art. 7, comma 3, CCNL 1.4.1999)

1. Oltre che sulle materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di cui all'art. 7,

comma 3, del CCNL 1 aprile 1999.

2. L'amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti di cui al comma 1, trasmette alle rappresentanze sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalle norme.

3. Qualora, entro 5 giorni lavorativi dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

ART. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

(art. 3, comma 2, lett. c), CCNL 1.4.1999)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo e degli accordi di contrattazione decentrata, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI o dell'accordo cui si riferisce.

5. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 8 - COMMISSIONI BILATERALI

1. Allo scopo di verificare l'applicazione dei contratti nazionali, degli accordi integrativi e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti concordano di istituire apposite commissioni bilaterali qualora ritenute necessarie od opportune.

ART. 9 - ESERCIZIO DELLA ATTIVITA' SINDACALE

(art. 3 CCNQ 3.8.2004)

1. Le ore di permesso sindacale della R.S.U., necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di lavoro sono a carico dell'ente.

2. La gestione del monte ore di permesso sindacale è affidata alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U., nel rispetto di quanto previsto negli accordi quadro.

3. Al fine di agevolare una sempre maggiore partecipazione dei lavoratori, si prevede l'utilizzo delle 12 ore annue di assemblea anche al di fuori dell'orario di lavoro, con recupero delle ore certificate.

4. Per le riunioni sindacali sarà concessa in uso gratuito la sala pubbliche riunioni, previa richiesta dei soggetti sindacali². Gli stessi si impegnano a convocare le assemblee, ove possibile, in orario diverso da quello stabilito dall'amministrazione per l'apertura degli uffici al pubblico.

² vedi nota 1 all'art. 3

G. Lommi

8

CAPO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 10 - INDIVIDUAZIONE SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E PRESTAZIONI INDISPENSABILI AI SENSI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146

(art. 1 CCNL 6/7/1995)

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dal Comune, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) **Servizio di stato civile**, in caso di più giorni consecutivi di sciopero o qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre-festiva o post-festiva, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite in scadenza e delle morti;
- b) **Servizio elettorale**, limitatamente alle attività indispensabili per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente;
- c) **Servizi di protezione civile**, con prestazioni ridotte, da effettuarsi anche con il personale in reperibilità;
- d) **Servizi attinenti la rete idrica, fognaria, di depurazione e la rete stradale, compreso lo sgombero neve**: prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
- e) **Servizio di fornitura di acqua**, compresi i servizi di pronto intervento, per la fornitura:
 - in misura intera per case di riposo, case di ricovero e cura;
 - in misura ridotta per le abitazioni civili;
- f) **Servizio di polizia locale**, limitatamente alle seguenti attività:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività antinfortunistica e pronto intervento;
 - attività della centrale operativa (se normalmente prevista);
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
- g) **Servizio di amministrazione del personale**, nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 5 ed il 15 di ogni mese, limitatamente ai compiti preordinati all'erogazione degli emolumenti retributivi e contributivi ed alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge;
- h) **Servizio di assistenza domiciliare**, limitatamente alla fornitura di pasti a domicilio ai cittadini assistiti dal Comune ed alle prestazioni necessarie ad assicurare la tutela fisica delle persone non autosufficienti;

2. Nel caso in cui lo sciopero abbia durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti senza interruzioni, e pertanto quelli svolti dalla polizia locale.

Nel caso di più giornate di sciopero verranno invece garantiti, a partire dalla seconda giornata e a giorni alterni, i servizi individuali.

3. Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione comunale si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sia presso la stampa locale che con altri mezzi ritenuti opportuni.

C. C. C. C.

**ART. 11 - CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
(art. 2 CCNL 6/7/1995)**

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
Stato civile	n. 1 Istruttore, cat. C	1
Servizio elettorale	Secondo necessità	
Polizia locale	n. 1 Istruttore, cat. C n. 1 Istruttore direttivo, cat. D	2
Acquedotto, rete idrica e stradale, protezione civile, rete fognaria	n. 1 Operaio categoria B	1
Depurazione (servizio appaltato a ditta esterna)	/	
Servizio domiciliare – fornitura pasti (servizio appaltato a ditta esterna)	/	
Ufficio personale	n. 1 Istruttore amministrativo, cat. C	1

2. Le prestazioni garantite dai dipendenti contingentati saranno limitate alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti all'art. 10; escluse quindi ulteriori mansioni lavorative non previste.

3. Il personale che non aderisce allo sciopero dovrà garantire le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

4. In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali indicati al precedente comma 1, i responsabili delle unità organizzative individuano i nominativi dei dipendenti in servizio presso la medesima unità organizzativa tenuti alle prestazioni indispensabili, adottando criteri di rotazione, ove la dotazione organica lo consenta in relazione alle competenze di ciascuno. I nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, sono comunicati alle R.S.U. ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile. Nel caso in cui la sostituzione non sia possibile, il servizio deve essere garantito. È fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

5. I responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo. I responsabili stessi verificheranno, entro i primi trenta minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.

ART. 12 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

(art. 4 CCNL 6/7/1999)

1. Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono il Prefetto del capoluogo e il Sindaco, se non direttamente coinvolto quale organo politico di vertice dell'amministrazione.
2. I soggetti incaricati dovranno, entro 3 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione da parte delle OO.SS., provvedere alla convocazione delle parti al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera compiuto anche qualora i soggetti non abbiano provveduto alla convocazione delle parti in controversia entro il termine stabilito.
3. Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo, nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

CAPO III - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 13 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

(art. 4, comma 2, lett. e), del CCNL 1/4/1999)

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione adeguata in materia di salute, di prevenzione, di sicurezza, estesa anche ai rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da permettergli di acquisire adeguate nozioni sulle principali tecniche di prevenzione e controllo.
2. *Soppresso.*
3. *Soppresso.*³

CAPO IV - PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE

ART. 14 - COMITATI PARI OPPORTUNITA' E MOBBING

(art. 4, comma 2, lett. g), CCNL 1.4.1999, art. 8 CCNL 22.1.2004)

1. Le parti concordano che nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125, e dell'art 57 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, l'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale. Le parti concordano altresì di attivare il comitato per le pari opportunità. A tale scopo si individuano le azioni positive da contrattare:
 - analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e/o lavoratori e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
 - diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
 - analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 legge n. 125/1991);
 - analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro della maternità, così come apposita analisi e relative proposte per la possibilità della lavoratrice madre e del lavoratore padre di usufruire dei permessi e dei congedi previsti dalla legge n. 53/2000.

³ I commi 2 e 3 e vengono soppressi a decorrere dal 2 febbraio 2011

2. Le parti si impegnano ad attivare il comitato per il mobbing al fine di contrastare le forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.
3. L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dai comitati.

CAPO V - RISORSE DECENTRATE

ART. 15 - RISORSE DECENTRATE (FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ)

(art. 4, comma 2, lett. a), art. 15 CCNL 1.4.1999, art. 4 CCNL 5.10.2001, artt. 31, 32, 33 e 34 CCNL 22.1.2004, art. 4 CCNL 9.5.2006)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione comunale, salvo le parti oggetto di contrattazione, che sono determinate a seguito di accordo decentrato. Le parti non oggetto di contrattazione sono comunicate ai soggetti sindacali⁴ ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, e formano oggetto di confronto con i soggetti sindacali stessi.
2. Con effetto dal 31 dicembre 2003 e a valere dall'anno 2004, il fondo è composto da una parte definita "RISORSE DECENTRATE STABILI" (art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004), e da una parte di "RISORSE DECENTRATE VARIABILI" (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004), che possono essere modificate di anno in anno.
3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività. In caso di attivazione di nuovi servizi, o riorganizzazione dei servizi esistenti, ai quali non si possa fare fronte con le risorse disponibili e che non prevedano l'aumento stabile delle dotazione organiche, il fondo verrà integrato delle risorse necessarie che andranno ad aumentare la parte variabile del fondo stesso.
4. Le risorse che costituiscono il fondo delle risorse decentrate eventualmente non spese andranno in aumento al fondo dell'anno successivo, secondo quanto previsto all'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. dell'1.4.1999.
5. Il fondo destinato a finanziare il trattamento accessorio per l'anno 2005, quantificato con determinazione n. 627 del 30 dicembre 2005, assunta dal responsabile del servizio "Amministrazione e gestione del personale", è riportato nel prospetto allegato al presente contratto, a mero titolo ricognitivo, sotto la lettera A).
6. Le parti, in conformità alla dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 9.5.2006, concordano di inserire la somma di €. 2.322,06, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (incarichi di alta professionalità) del CCNL 22.1.2004, tra le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, del medesimo CCNL 22.1.2004, per il relativo utilizzo ai fini sia del

⁴ vedi nota 1 all'art. 3

completamento del finanziamento della indennità di comparto sia per ulteriori finalità di incentivazione secondo la disciplina del presente CCDI.

7. I risparmi conseguiti sul fondo per il lavoro straordinario, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

ART. 16 - INDENNITÀ

(art. 17, comma 1, lett. d), e) ed f) CCNL 1.4.1999, art. 36 CCNL 22.1.2004)

1. Il C.C.N.L. del comparto Regioni - Autonomie locali individua le seguenti indennità finanziate con le risorse decentrate, di cui all'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004:

A) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004)

Le parti fanno esplicito rinvio alla disciplina dettata dall'art. 33 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004.

B) Indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000)

Le parti danno atto che l'amministrazione comunale ha istituito turni giornalieri di lavoro per il personale addetto al servizio di Polizia locale con qualifica di Istruttore di vigilanza, cat. C, e di Istruttore direttivo di vigilanza, cat. D₁.

Per la disciplina economica e normativa dell'istituto fanno esplicito rinvio alla disciplina dettata dall'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000.

C) Indennità di rischio (art. 37 C.C.N.L. 14.9.2000)

Sono individuate, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, le seguenti attività:

- mansioni svolte dal personale della squadra operai nei cantieri di lavori pubblici e manutenzione della rete stradale, del servizio idrico integrato, degli edifici comunali;
- mansioni che comportano l'utilizzo di macchine operatrici;
- mansioni inerenti la manutenzione della rete di illuminazione pubblica.

La liquidazione dell'indennità di rischio avverrà mensilmente sulla base dei giorni effettivi di servizio (escludendo quindi assenze a qualsiasi titolo: ferie, festivi, sabato, ecc.), tenuto conto di quanto disposto dalla legge 133/20008 e successive modifiche ed integrazioni⁵.

Per la disciplina economica e normativa dell'istituto le parti fanno esplicito rinvio all'art. 37 del C.C.N.L. sottoscritto in data 14 settembre 2000.

D) Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000)

Le parti danno atto che l'amministrazione comunale ha istituito il servizio di pronta reperibilità, nei giorni di sabato e domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, dalle ore 00.00 alle ore 24.00, per il personale addetto *ad intervenire nel caso del verificarsi di incidenti stradali, maltempo ed eventi calamitosi in generale*⁶.

Per la disciplina economica e normativa dell'istituto le parti fanno esplicito rinvio alla disciplina dettata dall'art. 23 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000.

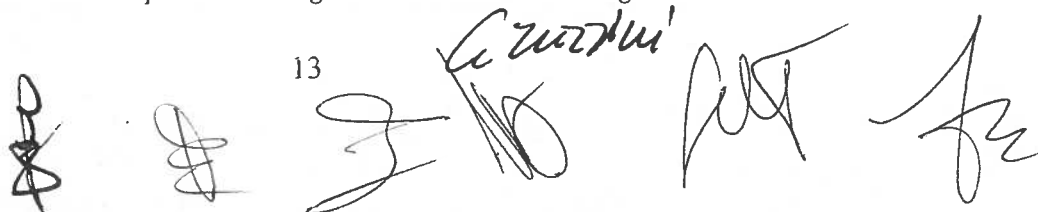
E) Indennità di disagio, pericolo, danno (art. 17, comma 1, lett. e), CCNL 1.4.1999)

Viene corrisposta ai dipendenti, che non siano già in reperibilità, richiamati in servizio dal responsabile dell'unità organizzativa o dalla Pubblica Autorità, per le seguenti finalità:

- per finalità connesse all'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, degli edifici o

⁵ Modifica introdotta a decorrere dalla mensilità relativa al mese di febbraio 2011

⁶ Modifica introdotta a decorrere dal 7 aprile 2010 a seguito della deliberazione di giunta comunale n. 110 del 25 giugno 2010, esecutiva



degli impianti;

- per finalità connesse all'esigenza di garantire la continuità dei servizi di cui all'art. 10 del presente contratto;

L'indennità viene stabilita in € 25,82 ad intervento, oltre al corrispettivo per il lavoro straordinario prestato.

Se l'intervento è dovuto a gravi eventi atmosferici, quali neve e frane, l'indennità è pari a € 51,65.

L'erogazione dell'indennità verrà corrisposta dal servizio personale, previa acquisizione della documentazione fornita dal responsabile del servizio, attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie sopra individuate.

L'indennità compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro del dipendente richiamato in servizio.

F) Indennità maneggio valori (art. 17, comma 1, lett. d), CCNL 1.4.1999 e art. 36 CCNL 14.9.2000)

Al seguente personale adibito in via continuativa al maneggio valori, compete la corresponsione della seguente indennità giornaliera:

- Economo comunale € 0,77
- Altri agenti contabili € 0,77⁷

G) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 1, lett. f), CCNL 1.4.1999 e art. 7 CCNL 9.5.2006)

Vengono individuate le attività ed indennità riportate nella seguente tabella, da rapportare al regime orario (36/36=100%, 18/36=50%, etc.):

Funzione	Tipologia responsabilità	Importo annuo 36/36 €
Responsabile unità operativa complessa e responsabile del procedimento	Responsabilità connessa ai compiti di cui all'art. 27 del regolamento di organizzazione e responsabilità dei procedimenti dell'unità operativa	700,00
Assistente sociale Responsabile unità operativa complessa e responsabile del procedimento	Responsabilità connessa ai compiti di cui all'art. 27 del regolamento di organizzazione e responsabilità dei procedimenti dell'unità operativa ed altresì responsabilità connessa alla stesura di relazioni per il Giudice tutelare, il Tribunale per i minorenni e per i servizi sociali dell'ULSS di competenza, con potere di firma <i>ex lege</i>	800,00
Assistente sociale	Responsabilità connessa alla stesura di relazioni per il Giudice tutelare, il Tribunale per i minorenni e per i servizi sociali dell'ULSS di competenza, con potere di firma <i>ex lege</i>	500,00
Istruttore direttivo tecnico	Responsabile del procedimento dell'iter amministrativo relativo al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica di cui all'art. 146 del D.Lgs. 22/01/2004 n. 42	500,00 ⁸
Comandante di Polizia locale Responsabile unità operativa complessa e responsabile del procedimento	Responsabilità connessa ai compiti di cui all'art. 27 del regolamento di organizzazione, responsabilità dei procedimenti dell'unità operativa e compiti di Polizia giudiziaria con potere di firma <i>ex lege</i>	1.000,00

⁷ Modifica introdotta a decorrere dalla mensilità relativa al mese di febbraio 2011

⁸ Modifica introdotta a decorrere dal 1° gennaio 2011. Si precisa che le somme necessarie per finanziare tale indennità saranno reperite attraverso l'integrazione del fondo risorse decentrate

Vice comandante di Polizia locale con responsabilità del procedimento	Compiti di polizia giudiziaria, con potere di firma ex lege, e coordinamento del personale, responsabilità del procedimento	800,00
Vice comandante di Polizia locale	Compiti di polizia giudiziaria, con potere di firma ex lege, e coordinamento del personale	500,00 ⁹
Responsabile unità operativa semplice e responsabile del procedimento	Responsabilità connessa ai compiti di cui all'art. 27 del regolamento di organizzazione e responsabilità dei procedimenti dell'unità operativa	500,00
Capo Squadra Operai	Coordinamento personale dell'unità e responsabilità tecnico-operativa del lavoro della squadra ¹⁰	500,00

L'indennità è erogata con cadenza annuale, in ragione del numero di mesi di servizio nell'ente, con arrotondamento per eccesso o per difetto in caso di frazione di mese, e viene attribuita ai dipendenti cui siano state conferite, con atto formale del responsabile dell'Unità organizzativa - titolare di posizione organizzativa - le responsabilità indicate in corrispondenza della relativa funzione individuata, nel quale siano altresì specificati - anche per rinvio ad altro atto - i procedimenti dei quali viene attribuita la responsabilità.

Per **unità operativa semplice** si intende l'unità operativa alla quale è assegnato un solo dipendente, cui è attribuita la responsabilità dell'unità operativa stessa.

Per **unità operativa complessa** si intende l'unità operativa alla quale sono assegnati più dipendenti, nella quale al responsabile dell'unità operativa sono attribuite altresì funzioni di coordinamento del personale.

Non è ammesso il cumulo, nella medesima persona, di più indennità fra quelle individuate nella tabella. Non è, altresì, ammesso il cumulo fra le indennità previste dalla presente lettera e quelle previste alla lettera H). Nel caso in cui ricorrano, in capo al dipendente, responsabilità diverse, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'importo dell'indennità stabilito con il presente contratto, riportato nella tabella, verrà corrisposta con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto ovvero dalla data di adozione del provvedimento di attribuzione delle responsabilità, se successivo.

H) Indennità per ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi, archivisti informatici, messi con funzioni di ufficiali giudiziari (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.4.1999, introdotto dall'art. 36 CCNL 22.1.2004):

Vengono individuate le attività ed indennità riportate nella seguente tabella, da rapportare al regime orario, in ragione del numero di mesi di servizio nell'ente, con arrotondamento per difetto o per eccesso per le frazioni di mese:

Profilo professionale categoria	Settore	Attività	Tipo di indennità	Importo annuo 36/36
Istruttore categoria C	Anagrafe		Ufficiale di anagrafe	100,00
Istruttore categoria C	Stato civile		Ufficiale di stato civile	100,00
Istruttore categoria C	Elettorale		Ufficiale elettorale	100,00

⁹ Le indennità attribuite al comandante e al vicecomandante del corpo di Polizia locale sono state modificate a decorrere dal 1° gennaio 2009 a seguito dell'applicazione del contratto decentrato del 14 luglio 2010

¹⁰ Modifica introdotta a decorrere dal 2 febbraio 2011

Messo comunale, categoria B	segreteria	Notifica atti di natura giudiziaria, in forza di atto formale dell'Autorità giudiziaria	Messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario	*150,00
--------------------------------	------------	---	--	---------

* L'indennità è rapportata ai giorni di effettivo svolgimento delle funzioni di ufficiale giudiziario, come risultanti dall'atto dell'autorità giudiziaria di attribuzione delle funzioni stesse.

L'indennità viene attribuita agli aventi diritto, con decorrenza dal 23 gennaio 2004.

Non è ammesso il cumulo fra le indennità previste dalla presente lettera e quelle previste alla precedente lettera G)

ART. 16 - BIS – COMPENSI AL PERSONALE DEI SERVIZI DI ANAGRAFE
(art. 2, comma 11 legge 24.12.2007, n. 244 – legge finanziaria 2008)*

1. La quota, al netto degli oneri riflessi, delle somme erogate al Comune in base all'art. 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, da destinarsi al personale, sarà ripartita annualmente fra i dipendenti addetti ai servizi demografici (escluso il responsabile del servizio – titolare di posizione organizzativa) in ragione del numero di mesi di servizio nell'ente, con arrotondamento per eccesso o per difetto in caso di frazione di mese, e in rapporto al regime orario.
2. I criteri di erogazione del compenso, previsti al comma 1, restano confermati anche per gli anni successivi al 2008.¹¹

ART. 17 - RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
(art. 15 CCNL 1.4.1999, artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004,
art. 4 CCNL 9.5.2006)

1. Nei limiti del fondo di cui all'art. 15, la quota disponibile per la produttività collettiva e per le progressioni economiche nella categoria (cosiddette progressioni orizzontali) verrà ripartita fra le due voci a seguito di accordo annuale o pluriennale fra le parti, fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 2 e 3.
2. Le parti prendono e danno atto che nell'ente è stata a tutt'oggi attribuita, al personale in possesso dei requisiti prescritti dall'art. 18 del CCDI sottoscritto in data 31 ottobre 2001, una sola progressione orizzontale, ciò in conseguenza dell'accordo decentrato sottoscritto il 22 ottobre 2002.
3. Relativamente e limitatamente alle progressioni orizzontali da attribuire per gli anni 2005, 2006 e 2007, le parti concordano che, fermo restando il possesso dei requisiti prescritti dal successivo articolo 19, in ciascuno degli anni suddetti la quota di fondo da destinare alle progressioni stessa venga quantificata come segue:
 - a) anno 2005: nella misura necessaria ad attribuire le progressioni economiche a tutti i dipendenti che l'abbiano acquisita per gli anni 2000 e 2001, nonché a tutti quei dipendenti che non l'abbiano ancora acquisita per aver maturato il requisito di anzianità al 31 dicembre 2004, e pertanto € 11.197,72;
 - b) anno 2006: nella misura necessaria ad attribuire le progressioni economiche a tutti i dipendenti che l'abbiano acquisita per l'anno 2002 nonché a tutti quei dipendenti che non l'abbiano ancora acquisita per aver maturato il requisito di anzianità al 31 dicembre 2005,

¹¹ Articolo introdotto dal contratto decentrato del 2 marzo 2009

e pertanto pari a presunti € 22.016,94 (incluso l'importo relativo alla lett. a);

- c) anno 2007: nella misura necessaria ad attribuire le progressioni economiche a tutti i dipendenti che l'abbiano acquisita per gli anni 2003 e 2004 nonché a tutti quei dipendenti che non l'abbiano ancora acquisita per aver maturato il requisito di anzianità al 31 dicembre 2006, e pertanto pari a presunti € 29.992,55 (incluso l'importo relativo alle lett. a) e b);

Qualora un dipendente, pur avendo maturato i requisiti sopra indicati, si trovi in una delle situazioni di esclusione previste all'art. 19, comma 1, pt. 1.2 e non possa quindi acquisire la progressione economica nella categoria in uno degli anni sub a) e sub b), la acquisirà nel primo anno successivo utile; analogamente avverrà in relazione ai dipendenti che in uno degli anni sub a) e sub b) conseguono una valutazione inferiore a quella prevista all'art. 19, comma 1, punto 1.1.

4. La quota del fondo di cui al comma 1, destinata all'incentivazione della produttività collettiva, verrà ripartito per budget tra le Unità organizzative, in rapporto al numero di lavoratori in servizio presso ciascuna unità organizzativa, rapportato al relativo regime orario (eventualmente rapportato in dodicesimi o frazione di anno, con arrotondamento per difetto o per eccesso, ove il dipendente venga assunto o cessi dal servizio in corso d'anno) ed alla relativa categoria di appartenenza, indicizzata come indicato nella tabella A).

Tabella "A"

CATEGORIA	INDICE
A	1,00
B ₁	1,20
B ₃	1,40
C	1,60
D ₁	1,80
D ₃	2,00

Esempio:

Unità Organizzativa "I": n. 5 dipendenti in servizio dal 1.1.200x al 31.12.200x

n. 1 D1 a tempo pieno (36/36), n. 1 C1 a tempo pieno (36/36), n. 3 B2 a part-time (18/36);

Unità Organizzativa "II": n. 7 dipendenti in servizio dal 1.1.200x al 31.12.200x

n. 2 D1 a tempo pieno (36/36), n. 1 D1 a part-time (18/36), n. 3 C1 a tempo pieno (36/36), n. 1 B3 a tempo pieno (36/36);

Unità Organizzativa "III": n. 9 dipendenti in servizio dal 1.1.200x al 31.12.200x

n. 2 D1 a tempo pieno (36/36), n. 3 C1 a tempo pieno (36/36), n. 2 C1 a part-time (18/36), n. 2 B2 a tempo pieno (36/36);

A - DETERMINAZIONE DEL QUOZIENTE DI RIPARTO FRA UNITÀ ORGANIZZATIVE
(‘QUOZIENTE DI RIPARTO A’):

A U.O.	B categoria	C indice categoria	D numero dipendenti	E regime orario	F regime orario rapportato a 1	G C x D x F / Quoziente U.O.
	D1	1,8	1	36	1	1,8
	C	1,6	1	36	1	1,6
	B1	1,2	3	18	0,5	1,8
I						5,2
	D1	1,8	2	36	1	3,6
	D1	1,8	1	18	0,5	0,9
	C	1,6	3	36	1	4,8

	B3	1,4	1	36	1	1,4
II						10,7
	D1	1,8	2	36	1	3,6
	C	1,6	3	36	1	4,8
	C	1,6	2	18	0,5	1,6
	B1	1,2	2	36	1	2,4
III						8,8
Quoziente di riparto A (= somma dei quozienti U.O.)						24,7

B - DETERMINAZIONE QUOTA DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ ASSEGNATA A CIASCUNA UNITÀ ORGANIZZATIVA (BUDGET UNITÀ ORG.VA):

Budget unità organizzativa "X" = Quoziente U.O. x (Fondo / Quoziente riparto A):

Fondo per la produttività collettiva: € 51.645,69

Budget unità organizzativa "I": $5,2 \times (51.645,69 / 24,7) = € 10.872,78$

Budget unità organizzativa "II": $10,7 \times (51.645,69 / 24,7) = € 22.372,83$

Budget unità organizzativa "III": $8,8 \times (51.645,69 / 24,7) = € 18.400,08$

ART. 18 - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA CRITERI PER L'EROGAZIONE

(art. 17 CCNL 1.4.1999, art. 36 e 37 CCNL 22.1.2004, art. 7 CCNL 9.5.2006)

1. Il budget assegnato alla singola unità organizzativa, come determinato al precedente articolo 16, verrà distribuito fra il personale assegnato alla stessa, in base ai seguenti parametri:

- CATEGORIA DI APPARTENENZA (vedi Tabella "A" dell'art. 17, comma 4);
- PRESENZA IN SERVIZIO;
- REGIME ORARIO.

La **PRESENZA IN SERVIZIO** viene determinata partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui, da cui si detraggono tutte le assenze ad eccezione di quelle previste dall'art. 71 comma 5 della legge 133/2008 e s.m.i.

2. Il personale dell'unità organizzativa partecipa alla distribuzione del fondo in base ai parametri categoria/presenza/regime orario e valutazione individuale conseguita, secondo la seguente ponderazione stabilita dal metodo di valutazione adottato dall'ente, come riportato nella seguente Tabella B:

TABELLA B

AREE DI VALUTAZIONE	Cat.A	Cat.B ₁ *	Cat.B ₃ *	Cat.C	Cat.D ₁ *	Cat.D ₃ *
<u>Comportamenti organizzativi:</u>	90%	80%	70%	60%	50%	40%
- rendimento quantitativo e qualitativo;						
- integrazione nell'organizzazione;						
- capacità organizzative e di gestione;						
- competenze professionali e capacità tecnica.						
<u>Risultati:</u>	10%	20%	30%	40%	50%	60%
-obiettivi/risultati del PRO						
-obiettivi/risultati individuali						

* Si riferisce alla posizione iniziale di sviluppo nella categoria ¹²

3. Per stabilire la quota di produttività attribuita a ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, vengono innanzitutto calcolati il 'quoziente personale' ed il 'quoziente di riparto nell'unità organizzativa (Quoziente di riparto B)' e, sulla base di questi, l'importo teorico attribuibile.

3.1 Il **QUOZIENTE PERSONALE** spettante a ciascuno viene stabilito sulla base del prodotto:

- dell'indice relativo alla categoria di appartenenza, di cui alla Tabella "A" (art. 17, co. 4);
- della presenza in servizio nell'anno, rapportata alla base teorica di 365 gg.:
1 = 0 assenze, poi inversamente proporzionale alla base teorica (nel caso il dipendente sia stato assunto o sia cessato in corso d'anno, vanno conteggiati i soli giorni di servizio svolti nell'ente, rapportati ai 365 gg. teorici);
- del regime orario ($36/36 = 1$, $18/30 = 0,5$).

Esempio: un dipendente di categoria **C**, assunto il 1° febbraio e a regime orario a tempo pieno (36/36), avrà un **quoziente personale** di **1,46**, dato dalla seguente formula:

CATEGORIA		PERIODO DI SERVIZIO		REGIME ORARIO	QUOZIENTE PERSONALE	
C		334 giorni		full-time		
1,60	x	334/365	x	36/36	=	1,46

3.2. Il **QUOZIENTE DI RIPARTO NELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA (QUOZIENTE RIPARTO B)** è dato dalla somma dei quozienti personali dei dipendenti assegnati all'unità organizzativa.

Esempio:

RIPARTIZIONE DEL BUDGET FRA I DIPENDENTI DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA "I":

Personale assegnato all'unità org.va:

CAT.	INDICE DI CATEGORIA I	PRESENZA II	REGIME ORARIO III	QUOZIENTE PERSONALE IV
D1	1,80	355/365	36/36	1,75 $1,80 \times 355/365 \times 36/36$
C1	1,60	365/365	36/36	1,60 $1,60 \times 365/365 \times 36/36$
B1	1,20	315/365	18/30	0,52 $1,20 \times 315/365 \times 18/36$
B1	1,20	315/365	18/30	0,52 $1,20 \times 315/365 \times 18/36$
B1	1,20	315/365	18/30	0,52 $1,20 \times 315/365 \times 18/36$
QUOZIENTE DI RIPARTO B				4,91

Quota del fondo attribuita all'unità org.va: € 10.872,78 = (vedi esempio pt. 2)

Importo teorico attribuibile:

fondo assegnato all'unità org.va / quoziente riparto B x quoziente personale:

Dipendente cat. D1: € 10.872,78: 4,91 x 1,75 = € 3.881,44

Dipendente cat. C1: € 10.872,78: 4,91 x 1,60 = € 3.547,33

Dipendenti cat. B2: € 10.872,78: 4,91 x 0,52 = € 1.148,00 cad.

¹² Commi 1 e 2 così sostituiti dal contratto decentrato del 14 luglio 2010

G. d'Amico

B

E

19
S

Belk

4. La ripartizione del fondo all'interno dell'unità organizzativa avverrà in modo da non riportare residui all'anno successivo; i resti che si verranno a creare a seguito della ripartizione del 70% del fondo da distribuirsi in base alla valutazione individuale (cfr. comma 2) verranno ridistribuiti fra il personale in base a presenza, regime orario e valutazione personale, secondo la seguente esemplificazione:

A	B	C	D	E	F	G	H	I
produttività teorica totale (vedi pt. 3.2)	quota teorica produttività su valutazione (70% di A)	quota spettante per presenza, livello e regime orario (30% di A)	valutaz.	valutaz. in % D/100	70% attribuibile dopo la valutazione (B x E)	parametro che tiene conto di presenza, regime orario e valutazione (II x III x E)	resti del 70 per cento spettante su valutazioni (tot.col. B - tot.col. F) x G tot.col. G	compenso totale (C + F + H)
3.881,3890	2.716,9723	1.164,42	65	0,65	1.766,03	0,63219	489,20	3.419,65
3.547,3201	2.483,1241	1.064,20	89	0,89	2.209,98	0,89000	688,69	3.962,87
1.148,0236	803,6165	344,41	95	0,95	763,44	0,40993	317,21	1.425,06
1.148,0236	803,6165	344,41	48	0,48	385,74	0,20712	160,27	890,42
1.148,0236	803,6165	344,41	73	0,73	586,64	0,31500	243,73	1.174,80
10.872,78	7.610,95	3.261,85	370,00	3,70	5.711,83	2,45424	1.899,10	10.872,78

5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, compresi i lavoratori interinali, partecipa alla distribuzione del fondo proporzionalmente ai mesi di servizio prestati presso l'ente, per il periodo eccedente i primi sei mesi lavorativi. Per le assunzioni a tempo determinato e con contratto di somministrazione di lavoro finalizzate all'ampliamento dei servizi resi (ad esclusione, a titolo esemplificativo, delle assunzioni destinate alla sostituzione di personale assente, con diritto alla conservazione del posto, o di personale cessato) il fondo di cui all'art. 15 dovrà venire integrato ai sensi del comma 3 del medesimo articolo.

ART. 19 - PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA (PROGRESSIONE ORIZZONTALE)

(art. 5 CCNL 31.3.1999, art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 1.4.1999, artt. 34 e 35 CCNL 22.1.2004)

1. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1.1 REQUISITI RICHIESTI. Per concorrere alla progressione orizzontale, il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, i seguenti requisiti:

- aver maturato, all'interno dell'ente, almeno un biennio, comunque dall'ultima assunzione, nella posizione economica di appartenenza;
- aver riportato nella valutazione un punteggio non inferiore al 70% del massimo attribuibile nell'anno precedente;

1.2 CASI DI ESCLUSIONE. Sono esclusi dalla progressione orizzontale:

- i dipendenti che, alla data della sottoscrizione del presente contratto, sono cessati dal servizio per cause diverse dalle seguenti:
 - collocamento in quiescenza (pensionamento);
 - trasferimento per mobilità in altri enti del comparto enti locali;
- sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari dalla sospensione dal servizio in poi, nell'anno solare precedente;
- sono risultati assenti per più di 180 giorni di calendario nell'anno precedente a quello

di attribuzione (esclusi i casi di assenza elencati al precedente art. 18, comma 1);

1.3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale si terrà conto dei seguenti due criteri:

a) 20%: ESPERIENZA ACQUISITA nel comparto Regioni - Autonomie locali (anzianità maturata):

il punteggio verrà attribuito in base agli anni di servizio maturati nel comparto, come stabilito nella seguente Tabella 'C':

TABELLA "C"

da anni	ad anni	Punti espressi in decimi
---	2	0
3	4	2
5	6	4
7	8	6
9	10	8
11	e oltre	10

Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità del dipendente che ne ha beneficiato viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una progressione economica nella categoria.

b) 80%: *MERITO*, valutato in base al punteggio attribuito al dipendente con l'applicazione del metodo di valutazione adottato dall'ente, di cui all'art. 20 e la ponderazione stabilita nella seguente Tabella D

TABELLA D

AREE DI VALUTAZIONE	Cat.A	Cat.B ₁ *	Cat.B ₃ *	Cat.C	Cat.D	Cat. D - Responsabili dei servizi
<u>Comportamenti organizzativi:</u> - rendimento quantitativo e qualitativo; - integrazione nell'organizzazione; - capacità organizzative e di gestione; - competenze professionali e capacità tecnica.	90%	80%	70%	60%	50%	40%
<u>Risultati:</u> - obiettivi/risultati del PRO - obiettivi/risultati individuali	10%	20%	30%	40%	50%	60% ¹³

2. Procedimento per l'attribuzione della progressione economica nella categoria.

2.1 Per ciascuna unità organizzativa, verrà formulata, entro il mese di aprile, una specifica graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica nella categoria, basata sui criteri stabiliti al punto precedente. A tal fine, per il calcolo dell'esperienza acquisita si prende a riferimento l'anzianità maturata al 1° gennaio dell'anno precedente, per l'attribuzione del punteggio in base al merito si considera la valutazione attribuita nell'anno in corso, riferita all'anno precedente.

2.2 Le graduatorie vengono pubblicate all'albo pretorio per 15 giorni. Dell'avvenuta pubblicazione viene dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna. La documentazione relativa al procedimento è depositata presso il servizio personale,

¹³ Lettera b) sostituita dal contratto decentrato del 2 marzo 2009

affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, con esclusione delle schede di valutazione.

2.3 Fermo restando quanto previsto al successivo art. 20 relativamente al ricorso avverso la valutazione ottenuta, entro i 5 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'albo pretorio ciascun dipendente può presentare ricorso al responsabile del servizio personale avverso la graduatoria stessa, con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.

2.4 Il responsabile del servizio personale, entro i successivi 10 giorni, esamina i ricorsi ed apporta le eventuali modifiche alla graduatoria. Relativamente al personale appartenente alla categoria D, titolare di posizione organizzativa, la valutazione sarà effettuata dal nucleo di valutazione previsto dall'art. 30 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune.

2.5 Gli effetti economici della progressione decorrono dal 1° gennaio dell'anno di attribuzione.

2.6 Limitatamente alle graduatorie riferite agli anni 2005 e 2006, le stesse vengono pubblicate per 10 giorni anziché per gli ordinari 15 giorni previsti al pt. 2.2, ciò per consentire l'attribuzione, entro l'anno corrente, delle progressioni orizzontali decorrenti dal 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006.

ART. 20 - METODO DI VALUTAZIONE - PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE - NORME DI GARANZIA

1. La valutazione sarà effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa, con l'applicazione del metodo di valutazione permanente adottato nell'ente sulla base dei comportamenti organizzativi dimostrati dal lavoratore nonché sulla base, sia della partecipazione di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati dalla Giunta comunale mediante il P.R.O., al servizio cui appartiene il lavoratore stesso, sia del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnatigli.

2. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente, entro la settimana successiva. Ai dipendenti non in servizio, la scheda sarà inviata a mezzo raccomandata A/R.

3. Il mancato rispetto del termine previsto al precedente comma influirà negativamente sulla valutazione del responsabile del servizio - titolare di posizione organizzativa - effettuata dal nucleo di valutazione a norma del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

4. Il dipendente, qualora ritenga di non essere stato correttamente valutato, ha facoltà di richiedere motivatamente, entro e non oltre 10 giorni dalla data della consegna, per il tramite del segretario comunale, il controllo della scheda da parte del nucleo di valutazione.

5. Il nucleo si attiva entro i successivi 10 giorni e, ove riscontri errori/incongruenze rilevanti, invita il responsabile dell'unità organizzativa a riesaminare la valutazione operata entro il termine perentorio di 5 giorni, decorsi invano i quali il nucleo provvede d'ufficio e ne dà comunicazione al Sindaco.

6. I compensi saranno erogati entro 30 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.

7. Alla delegazione trattante di parte sindacale viene trasmessa nota informativa dei processi di valutazione riguardante quanto segue:

- valutazioni collettive ed individuali (senza nominativi);

– prospetti statistici effettuati a consuntivo, relativi alle valutazioni individuali.

8. *Al dipendente che ha prestato servizio per meno di 20 giorni effettivi (quindi escluse le assenze a qualsiasi titolo, ferie, sabato, festivi, ecc.) viene attribuita una valutazione convenzionale pari al punteggio minimo per il diritto al conseguimento della progressione orizzontale (quindi 21/30).*¹⁴

CAPO VI - LA FORMAZIONE, LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

ART. 21 - FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO (art. 4, comma 2, lett. d), e art. 23 CCNL 1.4.1999)

1. Le parti si danno atto che la formazione è strumento essenziale per la valorizzazione delle risorse umane e per un costante miglioramento della qualità di servizi.
2. Ai fini del presente articolo, si danno le seguenti definizioni:
 - a) con il termine "formazione" si intendono i piani di crescita professionale dei dipendenti sui processi organizzativi o sui compiti lavorativi, in relazione a cambiamenti organizzativi, tecnologici o normativi, rivolti alla totalità dei dipendenti ovvero ai dipendenti appartenenti a specifiche categorie o profili professionali o unità organizzative, organizzati dall'ente, anche in collaborazione con altri soggetti pubblici o privati;
 - b) con il termine "aggiornamento" si intendono corsi, seminari o giornate di formazione sulle innovazioni normative interessanti le funzioni comunali, organizzati da soggetti esterni, cui partecipi un numero limitato di dipendenti.
3. La somma destinata alla formazione, come definita al comma 2, lett. a), non può essere inferiore al 30% della somma stanziata annualmente ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999. Il tempo dedicato dal personale alla formazione è considerato orario lavorativo. La somma destinata all'aggiornamento, come definito al comma 2, lett. b), non può essere superiore al 70% dello stanziamento annuale. Il tempo dedicato all'aggiornamento è a carico dell'ente, mentre il tempo impiegato per raggiungere il luogo dove si tiene il corso o la giornata di formazione viene riconosciuto al dipendente solo se rientra nell'orario di lavoro¹⁵. Non viene in ogni caso riconosciuto il tempo impiegato per la pausa pranzo, come prevista nel programma del corso.
4. Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, andranno sommate alla risorse individuate del bilancio successivo e saranno vincolate per le medesime finalità.
5. I piani di formazione annuale vengono preventivamente comunicati alle OO.SS
6. La suddivisione del fondo nelle percentuali previste al comma 3 ha efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Art. 22 - DIRITTO ALLO STUDIO (art. 15 CCNL 14.9.2000)

1. Le richieste di concessione dei permessi straordinari retribuiti di cui all'art. 15 del CCNL

¹⁴ Comma introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2010, dal contratto decentrato del 2 febbraio 2011

¹⁵ In base all'art. 41, comma 2, lett. d), del CCNL 14.9.2000, al dipendente inviato in trasferta compete il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

14.9.2000 devono essere presentate al protocollo dell'ente entro e non oltre il 30 novembre dell'anno antecedente.

2. Entro il 10 gennaio dell'anno di riferimento, il responsabile del servizio personale formulerà la graduatoria degli aventi diritto in base ai criteri stabiliti al medesimo articolo 15, commi 2, 4 e 5, e comunicherà ai richiedenti l'accoglimento o il diniego della richiesta, in relazione ai criteri stabiliti nella disciplina richiamata.

3. Qualora il numero dei richiedenti fosse superiore al limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio, è consentita la ripartizione del monte ore disponibile, previo accordo fra i richiedenti stessi.

CAPO VII - IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI SU ASPETTI ORGANIZZATIVI

Art. 23 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI - TELELAVORO
(art. 4, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999, art. 1 CCNL 14.9.2000)

1. Al fine di garantire il necessario equilibrio tra l'innovazione degli assetti organizzativi, le nuove tecnologie, la domanda di servizi e le professionalità necessarie, le parti si impegnano a concordare i necessari momenti di confronto previsti per effetto della disposizione di cui all'art. 4, comma 2, lett. f), del CCNL 1 aprile 1999.

2. Nella vigenza del presente CCDI, l'amministrazione si rende disponibile a sperimentare forme di telelavoro, ai sensi della normativa vigente.

CAPO VIII - ORARIO DI LAVORO

ART. 24 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO
(art. 4, comma 2, lett. m), CCNL 1.4.1999)

FLESSIBILITÀ

1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi (es. polizia locale) o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra (es. squadra operai ecc.) viene consentita la flessibilità dell'orario di lavoro, consistente nella posticipazione di 30 minuti dell'orario di ingresso rispetto all'ordinario orario di lavoro fissato dall'amministrazione, utilizzabile due volte nella stessa giornata qualora sia previsto il rientro pomeridiano.

2. La flessibilità si calcola a minuti e deve essere recuperata nella medesima giornata in cui viene usufruita; in nessun caso sono possibili cumuli di flessibilità fra più giornate.

3. La flessibilità non trova applicazione relativamente al personale a part-time ed al personale cui venga concessa una diversa articolazione dell'orario di lavoro, quando il contratto individuale preveda un orario lavorativo nel quale l'inizio dell'attività lavorativa risulta posticipata rispetto all'ordinario orario di lavoro stabilito per il servizio di appartenenza. La presente norma si applica ai contratti individuali sottoscritti

successivamente alla data di stipula del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

MODIFICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

4. Al personale che esprima particolari esigenze adeguatamente documentate può essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, la modifica temporanea dell'orario di lavoro, consistente in una diversa articolazione dell'orario stesso rispetto all'orario generale previsto per il servizio di appartenenza.

5. Le fattispecie che possono dar luogo alla concessione della deroga prevista al comma 1, sono le seguenti:

- assistenza a familiari in stato di necessità;
- figli minori in età scolare, sino al termine della frequenza della scuola secondaria di primo grado;
- congiunti conviventi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992.

6. A tal fine, il responsabile del servizio personale, verificata, sulla base della documentazione presentata dall'interessato, la sussistenza dei presupposti di cui al comma 5, e previo assenso del responsabile del servizio cui il dipendente è assegnato, dispone l'accoglimento della modifica di orario richiesta.

7. Al personale che usufruisca della modifica dell'orario di lavoro trova applicazione la disposizione di cui al comma 3.

TURNAZIONE

8. Nella articolazione dei turni di lavoro si dovrà tener conto della esigenza di equiparazione tra tutto il personale che opera a turno, stabilendo la turnazione in orario festivo e serale in misura avvicinata ed equilibrata tra gli interessati.

9. A tal fine, l'articolazione dell'orario di lavoro del personale a part-time dovrà essere stabilita in modo da contemperare l'esigenza del lavoratore con il suo inserimento in articolazioni di lavoro su turno.

FERIE (art. 18 CCNL 6.7.1995)

10. Le ferie sono fruita nel corso di ciascun anno solare, salvo quanto previsto all'art. 18 del C.C.N.L. sottoscritto il 6 luglio 1995, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente, nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente stesso che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Ai fini di cui al comma 10, entro il 31 marzo di ogni anno il dipendente presenta al responsabile del servizio una proposta di piano - ferie. Nei successivi 15 giorni il responsabile del servizio, tenuto conto dei piani ferie presentati da tutti i dipendenti dell'unità operativa e delle obiettive esigenze di servizio, propone al dipendente eventuali modifiche al piano ferie presentato e, entro il 30 aprile, redige il Piano ferie dei dipendenti dell'unità organizzativa, distinto per unità operative.

12. I responsabili dei servizi presentano al segretario comunale e al sindaco il proprio piano ferie, coordinato con il piano ferie del responsabile incaricato della relativa sostituzione ai sensi dell'art. 7, comma 5, del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, entro il 30 aprile di ogni anno.

13. In ogni caso, i dipendenti che intendano usufruire di una o più settimane di ferie nel I trimestre dell'anno dovranno preventivamente presentare il proprio piano ferie che, relativamente alle ferie previste nel periodo successivo al 30 marzo, sarà approvato nei tempi e con le modalità indicate al comma precedente.

25

5.2.2001

ART. 25 - LAVORO STRAORDINARIO
(Art. 14 CCNL 1.4.1999 e art. 38 CCNL 14.9.2000)

1. Il lavoro straordinario in nessun caso può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma solo per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili e per attività non rinviabili.
2. In nessun caso può essere superato il limite massimo individuale di 180 ore per prestazioni di lavoro straordinario.
3. Qualsiasi prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza del dipendente; il dipendente stesso ha la facoltà di richiedere il recupero di tutte o di parte delle ore autorizzate. Il recupero non potrà comunque avvenire consecutivamente in misura superiore ad una giornata lavorativa.
4. *Soppresso*¹⁶
5. La prestazione lavorativa eccedente l'orario di lavoro viene considerata prestazione straordinaria, e pertanto darà luogo alla corresponsione del relativo compenso o all'eventuale recupero, quando sia di durata almeno pari a 30 minuti. Le ulteriori prestazioni di lavoro eccedenti i 30 minuti verranno conteggiate, ai fini della corresponsione del compenso per lavoro straordinario, di 15 minuti in 15 minuti.
6. Le parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni di lavoro straordinario sono autorizzabili esclusivamente nei limiti della spesa prevista e quantificata dal fondo di cui dall'art. 14 CCNL 1/4/1999.¹⁷
7. Le circostanze che impongono l'incremento del fondo per far fronte ad eventi di carattere eccezionale sono oggetto di verifica, da parte delle OO.SS. e della RSU, sia in ordine alla costituzione del fondo aggiuntivo sia in ordine alle modalità di utilizzo.
8. Ove ritenuto necessario, le parti si incontrano per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

ART. 26 - PERMESSI RETRIBUITI
(art. 18, comma 6, e art. 19 CCNL 6.7.1995, art. 17 CCNL 14.9.2000)

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 6 luglio 1995, oltre ai permessi per lavoratrici madri e lavoratori padri, di cui ai commi 7 e 8 dell'articolo stesso, al dipendente sono concessi permessi retribuiti in relazione ai seguenti casi, purché debitamente documentati:

ai sensi del comma 1:

- 8 giorni nell'anno per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- 3 giorni per lutto per morte del coniuge, di parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado; i permessi di cui trattasi sono usufruiti consecutivamente e possono essere concessi più volte nell'anno;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio del dipendente;

ai sensi del comma 2:

- 18 ore all'anno (rapportate a regime orario) per particolari motivi personali o familiari (a titolo esemplificativo: nascita di figli; trasloco; assistenza al coniuge o

¹⁶ Comma soppresso a decorrere dal 01.01.2010 dal contratto decentrato del 2 febbraio 2011

¹⁷ Il successivo periodo è soppresso dal contratto decentrato del 2 febbraio 2011 a decorrere dal 01.01.2010

altri familiari entro il secondo grado e affini entro il primo grado, in caso di malattia, visita medica, infortunio o ricovero ospedaliero degli stessi; visite mediche specialistiche; esami clinici; per rendere testimonianza giudiziale relativamente a fatti estranei all'amministrazione di appartenenza). La casistica sopra riportata è da intendersi non tassativa. Per uniformare quindi i criteri di concessione dei permessi, gli stessi saranno concessi dal responsabile del servizio, sentito il responsabile del servizio del personale.¹⁸

ai sensi del comma 9: i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge.

In ogni caso, la sussistenza del diritto alla concessione del permesso dovrà essere debitamente documentata mediante presentazione delle attestazioni di partecipazione agli esami, dei certificati di nascita, di matrimonio, di ricovero, di malattia, di donazione del sangue, o delle altre certificazioni o attestazioni in relazione alla fattispecie alla base della richiesta.

2. *Soppresso.*¹⁹

3. La disciplina del presente articolo entra in vigore con decorrenza dal 1° gennaio 2007.

ART. 27 - PERMESSI BREVI **(art. 20 CCNL 6.7.1995)**

1. In conformità a quanto previsto all'art. 20 del CCNL 6.7.1995:
 - il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione responsabile dell'Unità organizzativa alla quale è assegnato;
 - tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue, ovvero le corrispondenti ore settimanali prestate, in caso di orario parziale;
 - per consentire al responsabile del servizio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile;
 - il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità concordate con il responsabile del servizio; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 28 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO **(artt. 4, comma 2, lett. i), e 22 CCNL 1.4.1999)**

1. In materia di riduzione dell'orario di lavoro, si fa rinvio ad un successivo accordo specifico.

CAPO IX - ECCEDENZE DI PERSONALE

ART. 29 - MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE **(art. 4, comma 2, lettera l), CCNL 1.4.1999)**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero

¹⁸ Periodo modificato dal contratto decentrato del 2 febbraio 2011 a decorrere dal 01.01.2011

¹⁹ Comma soppresso dal contratto decentrato del 2 febbraio 2011 a decorrere dal 01.01.2010

verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale.

CAPO X - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 30 - NORME FINALI

1. Qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, con valenza generale, di singoli istituti contrattuali, le delegazioni trattanti, su richiesta di parte, si incontrano entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta formale.

Autonui

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano ad affrontare, entro febbraio 2007, le problematiche di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 22.1.2004 (previdenza integrativa al personale di Polizia locale).

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano alla verifica, entro febbraio 2007, della situazione di utilizzo delle ferie.

G. Carri



**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITÀ (art. 17 CCNL 1.4.1999, art. 31 CCNL 22.1.2004)**

ANNO 2005

FONDO FISSO CONSOLIDATO	Anno 2005
ART. 15, comma 1:	
lett. a) art. 31, comma 2, lett. b), c), d), e), del CCNL 6 luglio 1995:	
fondi previsti per il 1998 per indennità, turno. Rischio, reperibilità ecc.	6.916,39
fondi previsti per il 1998 per compensare particolari posizioni di lavoro	2.463,50
fondi previsti per il 1998 per qualità prestazioni individuali	3.949,35
fondi previsti per il 1998 per produttività collettiva	48.342,95
quota parte lavoro straordinario dei titolari posizione	914,76
lett. g) risorse destinate anno 1998 al pagamento LED	11.414,73
lett. h) indennità di direzione e staff	1.549,37
lett. j) 0.52% monte salari 97	4.561,35
Totale	80.112,40
ART. 4, comma 1, CCNL 5.10.2001 (1,1% monte salari 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza lire 2.071.802.000, pari ad euro 1.069.996,44)	11.770,05
ART. 4, comma 2, CCNL 5.10.2001 (RIA e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1.1.2000)	2.610,66
ART. 32, comma 1, CCNL 22.1.2004 (0,62% monte salari 2001 esclusa dirigenza € 1.161.030,15)	7.198,38
ART. 32, comma 2, CCNL 22.1.2004 (0,50% monte salari 2001 esclusa dirigenza € 1.161.030,15)	5.805,15
ART. 32, comma 7, CCNL 22.1.2004 (0,20% monte salari 2001, esclusa dirigenza € 1.161.030,15)	2.322,06
Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004)	1.574,85
TOTALE FONDO CONSOLIDATO	111.393,55
FONDO VARIABILE Anno 2005	
ART. 15, comma 1, lett. E) CCNL 1998/2201 (20% risparmi trasformazione part. Time dal 1999)	11.010,36
ART. 15, comma 1, lett. M) CCNL 1998/2001 (risparmi lavoro straordinario 3%)	309,88
ART. 4, comma 3, CCNL 5.10.2001 (ICI - art. 15, comma 1, lett. k CCNL 1.4.1999)	1.000,00
ART. 4, comma 3, CCNL 5.10.2001 (legge n. 109/94 - art. 15, comma 1, lett. k CCNL 1.4.1999)	
ART. 15, comma 2 - RISORSE INTEGRATIVE: Integrazione fino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 (lire 1.698.400.000, pari ad euro 877.150,40)	10.525,91



CON VOTI favorevoli unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dr. Gianluigi Serafini, alla firma dell'accordo definitivo relativo alla preintesa allegata alla presente deliberazione;
2. di incrementare il fondo costituito dalle "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" dell'importo di € 500,00, oltre agli oneri previdenziali ed assicurativi a carico dell'ente e all'IRAP;
3. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

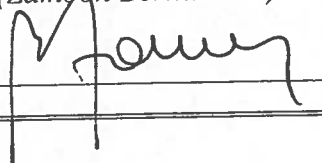
Personale

Halley/2011/Giunta/proposta n. 27

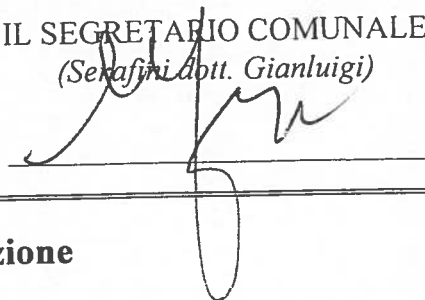
Halley/2011/Giunta/delibera n. 16

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
(Zambon Bernardino)



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Serafini dott. Gianluigi)

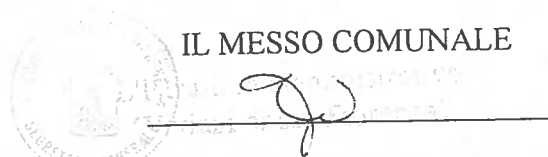


N. 250 di pubblicazione

Questa deliberazione viene pubblicata nel sito web del Comune per 15 giorni consecutivi, dal 23 MAR. 2011 al 7 APR. 2011, ai sensi degli artt. 124, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e 32, commi 1 e 5, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Valdobbiadene, li 23 MAR. 2011

IL MESSO COMUNALE

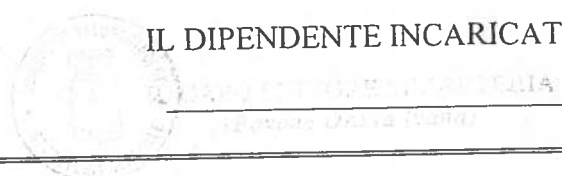


Comunicazione ai capigruppo consiliari

Il presente verbale viene trasmesso in elenco, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n° 267.

Valdobbiadene, li 23 MAR. 2011

IL DIPENDENTE INCARICATO



Certificato di esecutività

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge nel sito web del Comune, senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di illegittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n° 267, il giorno _____.

Valdobbiadene, li 7 APR. 2011

IL DIPENDENTE INCARICATO

