

**COMUNE DI CAVARZERE (VENEZIA)**

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO A SEGUITO  
CCNL 22.1.2004 VALEVOLE PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 E PER IL  
QUADRIENNIO GIURIDICO 2002-2005**

L'anno duemilacinque, il giorno 19 del mese di ottobre nella sede municipale di Cavarzere si sono riunite le delegazioni trattanti per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il quadriennio 2002/2005.

Sono presenti :

**PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :**

- |                            |              |
|----------------------------|--------------|
| - Longhin rag. Franco      | - Presidente |
| - Fava dott. Renzo         | - Componente |
| - Bellotti geom. Mauro     | - Componente |
| - Salomone dott. Salvatore | - Componente |
| - Zago rag. Silvio         | - Componente |
| - Vidali arch. Giampietro  | - Componente |

**PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE :**

- i componenti della R.S.U. :  
Spinello Nicola  
Frezzato Silvio  
Biagio Carletto  
Noiato Vito  
Pacchiola Lisa
- il rappresentante delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL per i dipendenti degli Enti locali:  
Lubiato Paolo

**PREMESSO CHE**

- La delegazione di parte pubblica è stata nominata con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 9 aprile 2004 ;
- la R.S.U. è stata eletta con le votazioni tenutesi il giorno 18.11.2004;
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale sono stati invitati a partecipare alle trattative con lettera del 16.9.2005 prot. n.115281;
- il Responsabile del Settore Finanziario con determinazione n. 224 del 31.12.2004 ha provveduto alla quantificazione del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 2004, sulla base delle indicazioni dell' Amministrazione com.le, negli importi riportati nell'allegato 1) di cui si è verificata la corretta quantificazione;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*

- e) con determinazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. 69 del 9 settembre 2005 sono stati forniti gli indirizzi per la contrattazione decentrata alla Delegazione di parte pubblica;
- f) la Delegazione trattante ha preso in esame una ipotesi di piattaforma contrattuale elaborata dall' Amministrazione comunale;
- g) la contrattazione dovrà svolgersi sulle seguenti materie:

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO (Disciplina dell'art. 17)

CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'  
Fondo di cui all'art. 17, secondo comma , lettera a)

RELATIVAMENTE AI COMPENSI DI CUI ALL'ART. 17, SECONDO COMMA

- Lettera e) : attività disagiate svolte dai dipendenti di categoria A, B, C
- Lettera f) : esercizio di particolari responsabilità da parte di personale di categoria B e C quando non si applichi l'art. 11 del N. O .P.
- Lettera g) : utilizzazione dei fondi previsti da specifiche leggi di incentivazione del personale

IL C.C.D.I. DOVRA' INDIVIDUARE

- Le fattispecie
- I criteri
- I valori
- Le procedure

PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER :

- Garanzia e miglioramento dell'ambiente di lavoro
- Interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Attuazione degli interventi rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

QUALITA' DEL LAVORO E PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI  
In conseguenza di

- Innovazioni degli assetti organizzativi
- Innovazioni tecnologiche
- Innovazioni nella domanda dei servizi

PARI OPPORTUNITA'

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
S. M. A.  
M. S.  
A. M. L.  
P. S.

*Handwritten signature at the bottom center:*

CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE PREVISTE DA SPECIFICHE LEGGI CHE INCENTIVANO PRESTAZIONI O RISULTATI DEL PERSONALE

MODALITA' E VERIFICHE PER LA RIDUZIONE D'ORARIO DEI LAVORATORI TURNISTI

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

MODALITA' DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE PER IL FINANZIAMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DI CUI AL PUNTO PRECEDENTE TRA I FONDI DI CUI ALL'ART. 14 CCNL 31/03/1999

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Tutto ciò premesso si stipula il seguente

### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

#### Art. 1

#### AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli articoli 3 e 4 del CCNL 22.1.2004 valevole per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003.

Si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Cavarzere con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente CCDI prevalgono su questo ultimo.

La parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente CCDI per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell' Ente.

Il presente accordo assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**ART. 2.**

**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (articoli 31 e 32 ccnl 22.1.2004)**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2°) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3°) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art.33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art.36 – comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente ( art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.)
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- corrispondere l'indennità al centralinista non vedente;
- corrispondere le seguenti indennità alle educatrici dell'asilo nido:
  - a) Art.37 – comma 1° - lett. C CCNL 6.7.95
  - b) Art. 31 – comma 7° - CCNL 14.9.2000
- mantenere, nel limite consentito dal fondo, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2004, sarà quantificata annualmente dal Comune e oggetto di apposito confronto con le OO.SS..

Per l'anno 2004 la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal CCNL e dal presente CCDI è indicata nell'allegato 2) al presente contratto.

**ART. 3  
CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA  
PRODUTTIVITA' ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Art. 37 CCNL 22.1.2004)**

Si riserva alla produttività la disponibilità di una quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- o Corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- o Corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati effettuato da parte dei Responsabili di Settore, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione;
- o Graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

**ART. 4  
CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE**

Il sistema degli incentivi monetari dell' Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti quattro categorie fondamentali di premi:

- a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore e di servizio e/o al grado di soddisfacimento dell'utenza, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;

- c) un premio di progetto, riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti, di rilievo strategico e generale per l'ente, specificamente individuati dalla Giunta e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'Amministrazione;
- d) un premio per l'innovazione, al quale possono accedere tutti i dipendenti e da erogare ai promotori ed attuatori delle migliori innovazioni organizzative.

Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 istituito con decreto del Sindaco n.47 del 13.10.2004 e regolamentato con deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta n.68 del 9.9.2005.

Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato secondo lo schema sopra definito.

A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Comune prevede i seguenti criteri generali:

1. è previsto un unico metodo di valutazione;
2. si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
3. la responsabilità di valutazione compete formalmente al Responsabile di Settore; sul piano organizzativo possono, tuttavia, essere previste figure intermedie di valutatore.  
Per quanto riguarda i Responsabili di Settore la valutazione sarà fatta dal Sindaco sentito il Nucleo di Valutazione, se operante, e, in caso contrario, il Segretario comunale.
4. ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:
  - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona;
  - il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
  - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.

A questi piani se ne può aggiungere un quarto, relativo allo sviluppo professionale del valutato.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato.

Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.

**Specificazione del premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di Settore e/o al grado di soddisfacimento dell'utenza, al quale possono accedere tutti i dipendenti (tipologia A)**

Le risorse per il premio collegato al conseguimento dei risultati, saranno ripartite in budget di Settore, che verrà assegnato in relazione al numero nonché alla composizione per categoria dei dipendenti in servizio nell'anno considerato

La valutazione dei risultati aggregati verrà effettuata per ciascun Settore sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG di parte corrente. Si avrà titolo all'erogazione del compenso qualora venga raggiunto mediamente dal Settore almeno il 70% degli obiettivi PEG previsti, sulla base di idonea certificazione rilasciata da parte del Responsabile del Settore.

L'importo dei premi dovrà essere diversificato per categoria e sarà attribuito a tutti i dipendenti di ciascun Settore, in servizio a tempo indeterminato, in relazione all'effettiva presenza in servizio, indipendentemente dai motivi che hanno causato l'assenza.

**Specificazione del premio collegato alle prestazioni individuali (tipologia B)**

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

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

- o cat. A coefficiente 100
- o cat. B1 coefficiente 100 + 5%
- o cat. B3 coefficiente 100 + 10%
- o cat. C coefficiente 100 + 20%
- o cat. D1 coefficiente 100 + 30%

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

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

*rev*  

*Flu*

*Flu*  
*Abest*

*13/10/11*

*SA*

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

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

**Art. 5  
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA  
CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE  
NELL'ART. 17 COMMA 2° LETT. D) - E) - F) - I) DEL CCNL 1.4.1999.**

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d) - e) - f) - i) del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

**a) Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:**

specifiche responsabilità per i vicari (art. 36 comma 1° CCNL 22.1.2004)

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D, formalmente incaricato di compiti di sostituzione e vicariato dei Responsabili di Settore (incaricati di posizione organizzativa), nei seguenti importi annuali:

Anno 2004: €. -1.032,00

A decorrere dall'anno 2005: €. 1.100,00

L'indennità anzidetta verrà corrisposta in n.2 rate semestrali.

Specifiche responsabilità per attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare specializzazione (art.17 – comma 2° - lett. f) del CCNL 1.4.1999)

L'indennità è corrisposta al personale che mette a disposizione dell'Ente le proprie conoscenze personali in materia informatica acquisite all'esterno, al fine di garantire il migliore funzionamento della rete informatica comunale.

La stessa viene fissata in €. 480,00 annuali da corrispondere con cadenza mensile, unitamente allo stipendio, al dipendente individuato dalla Segreteria della Programmazione e sulla base di un apposito provvedimento adottato da parte del competente Responsabile di Settore.

altre specifiche responsabilità (art. 36 comma 2° CCNL 22.1.2004)

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'art.17 – comma 2° - lett. i) del CCNL 1.4.1999, come introdotto dall'art.36 del CCNL 22.1.2004, sono disciplinate come segue:

a) al personale cui sono state formalmente attribuite le seguenti qualifiche è corrisposta una indennità annua in relazione al periodo di effettiva copertura della posizione:

- ufficiale di stato civile ed anagrafe
- ufficiale elettorale
- responsabile dei tributi
- archivista informatico

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*



b) l'indennità anzidetta è determinata come segue: dall' 1.1.2004 €. 100,00  
dall' 1.1.2005 €. 200,00

c) le indennità di cui sopra non sono cumulabili tra di loro e saranno corrisposte con cadenza mensile unitamente allo stipendio.

**b) Compensi di cui all'art. 17 - comma 2° - lett. d) del CCNL 1.4.1999:**

indennità maneggio valori (art.36 CCNL 14.9.2000)

Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nelle seguenti misure:

- € 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino ad €. 2.582,28;
- € 1,04 giornalieri per valori medi mensili da €. 2.582,28 ad €. 5.164,56;
- € 1,55 giornalieri per valori medi mensili superiori ad €. 5.164,56.

L' indennità viene corrisposta soltanto per le giornate in cui il dipendente è adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa ed è liquidata annualmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso in cui in un ufficio ci siano più persone che maneggiano denaro, dovrà essere individuato un unico referente, anche a turno, al quale sarà corrisposta l'indennità.

Indennità di rischio (art.37 CCNL 14.9.2000)

L'indennità di rischio viene attribuita nella misura di €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL 22.1.2004) al personale che svolga le prestazioni di lavoro indicate nella tabella allegato B) al D.P.R. n.347/1983, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute per l'integrità personale.

La stessa dovrà essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti di legge.

L'indennità di rischio non è cumulabile con quella di disagio.

L'indennità viene corrisposta al personale sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Settori interessati, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di pertinenza.

indennità per attività svolte in condizioni di particolare disagio (art. 17 - comma 2° - lett. e CCNL 1.4.1999)

L'indennità viene fissata in €. 30,00 mensili e sarà corrisposta entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, tenuto conto della presenza in servizio, alle seguenti categorie di dipendenti:

- messo notificatore

indennità di turno per i VV.UU. (art.22 CCNL 14.9.2000)

Con determinazione del Responsabile del Settore Vigilanza n. 28 in data 19.12.2001 è stata istituita la turnazione per il Corpo dei Vigili urbani a decorrere dall'1.1.2002.

La relativa indennità viene finanziata nell'ambito della quota variabile del fondo per le risorse decentrate per la parte relativa all'attivazione di nuovi servizi.

Indennità coordinamento gruppi di lavoro

L'indennità è corrisposta al personale appartenente alle categorie B e C per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro e/o di squadre.

L'indennità è fissata in €. 516,00 annuali ed è proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti di legge.

Tale indennità è cumulabile con altre indennità, ed è corrisposta annualmente entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di pertinenza, sulla base di apposito provvedimento del Responsabile di Settore.

**Art. 6**

**INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

I compensi previsti dalla legge n.109/1994 (progettazione e pianificazione) nonché quelli relativi al recupero dell'evasione ICI vengono interamente finanziati con le risorse di bilancio.

Le modalità di erogazione e l'entità degli importi sono quelli stabiliti negli appositi regolamenti.

**Art. 7**

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)**

Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con apposita quota delle risorse stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Al termine di ciascun esercizio saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento, nel limite delle risorse disponibili per ciascuna categoria.

Saranno ammessi alla selezione per la progressione orizzontale tutti i dipendenti che abbiano i seguenti requisiti:

- a) una anzianità di servizio nella posizione economica pari almeno a due anni; per i dipendenti di categoria giuridica D3 sarà sufficiente l'anzianità di un solo anno soltanto in occasione di una progressione economica orizzontale successiva alla prima;
- b) una valutazione delle prestazioni individuali positiva nel periodo di riferimento, secondo la metodologia di valutazione;

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

- c) l'assenza di sanzioni disciplinari definitive, superiori alla censura, nel periodo di riferimento della selezione.

I benefici economici per i vincitori delle selezioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione.

Per l'anno 2004 la decorrenza viene fissata dal 1° febbraio 2004.

Le graduatorie per l'attribuzione delle progressioni orizzontali saranno uniche, distinte soltanto per categoria.

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

Non è possibile effettuare più progressioni economiche nello stesso anno solare.

I criteri di valutazione per l'ammissione alla progressione economica orizzontale sono quelli definiti, dalla Giunta comunale, sentito il Nucleo di Valutazione, se operante, che devono tenere conto di quanto dispone l'art. 5 del CCNL 31.3.1999.

#### Art. 8

#### PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE (art. 23 CCNL 1.4.1999)

In conformità alla previsione dell'art. 23 del CCNL del 01/04/1999, all'attività di formazione verrà destinata una quota pari all'1% della spesa complessiva per il personale prevista per ciascun anno finanziario.

Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale dovranno tendere ai seguenti obiettivi:

- o costante adeguamento delle competenze di tutti i dipendenti;
- o consolidamento di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, oltre che alla legittimità amministrativa;
- o sviluppo delle posizioni con più elevata responsabilità, che devono rendersi capaci di svolgere i compiti loro affidati in piena autonomia, capacità innovativa e spirito d'iniziativa;

#### ART. 9

#### LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (art. 4 lett. e) CCNL 1.4.1999)

Le parti danno atto che l'Amministrazione comunale darà attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Amministrazione comunale si impegna a comunicare tempestivamente il proprio rappresentante delegato, designato per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Le R.S.U. aziendali provvederanno a comunicare il delegato rappresentante per la sicurezza sui luoghi di lavoro, eletto dal personale dipendente.

*rev*

*Alle R*

*Spina R. S.*  
*Ch*  
*B.S. S.*  
*St*  
*...*

L'amministrazione si impegna a portare a termine tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 626/94 relativamente alla messa a norma di tutti gli edifici in cui si svolgono le attività di lavoro, alla fornitura del materiale antinfortunistico ai dipendenti che svolgono attività esterna, ad attuare quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

Verranno svolti appositi incontri per informare tutti i dipendenti delle problematiche relative alla sicurezza sul lavoro ed ai comportamenti da tenere per ridurre al minimo i rischi.

La formazione avviene in orario di lavoro o con recupero individuale delle ore di formazione, nel caso che questa si svolga fuori del normale orario di lavoro, o con la retribuzione oraria prevista per il lavoro straordinario.

Gli oneri di tale formazione sono a totale carico dell'Ente datore di lavoro.

#### **ART. 10 PARI OPPORTUNITA'**

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità, in attuazione della legge n.125/1991.

In particolare dovrà essere fatto riferimento all'art. 152 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

#### **ART. 11 QUALITA' DEL LAVORO**

Le parti concordano di svolgere appositi incontri, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01/04/1999, per definire iniziative per migliorare la qualità del lavoro qualora sia in programma l'adozione di atti che introducono uno o più dei seguenti cambiamenti:

- innovazioni degli assetti organizzativi;
- innovazioni tecnologiche;
- innovazioni nella domanda dei servizi.

#### **ART. 12 COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

Le parti danno atto che Il Comune si impegna a costituire il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, previsto dall'art.8 del CCNL del 22.01.2004.

#### **Art. 13 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Con riferimento alla lettera m) "criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro" di cui all'art.4 del CCNL 1.4.1999, si conviene quanto segue:

- l'obiettivo da perseguire è quello della massima disponibilità degli uffici nei confronti dell'utenza, compatibile con l'operatività degli stessi e la tipologia dell'orario di lavoro prestato dai singoli addetti;
- l'orario di lavoro generale è di n.36 ore settimanali per i lavoratori a tempo pieno;

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Piero M.', 'C.S.', 'S.A.', and 'L. 1/1/03']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'R. R.' and 'A. R.']*

- per tutti gli uffici che non prevedono orari specifici è concessa una flessibilità in entrata e in uscita di 60 minuti senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Tale flessibilità deve essere recuperata nella stessa giornata.
- eventuali debiti o crediti vanno a consuntivo mensile e sono recuperati, di norma, nel mese successivo d'intesa con il Responsabile del Settore.

Ulteriori forme di flessibilità, compatibili con le esigenze di servizio, potranno essere autorizzate dal Responsabile del Settore su richiesta motivata del dipendente.

#### Art. 14

##### **RIDUZIONE DI ORARIO**

Le parti concordano di procedere ad una verifica - nei servizi interessati - circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.

#### Art. 15

##### **MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

Al verificarsi dell'evenienza, la materia sarà oggetto di informazione e di accordo tra le parti.

#### Art. 16

##### **SERVIZI ESSENZIALI**

Si conferma il precedente protocollo d'intesa recepito con deliberazione G.C. n. 435 in data 28.5.1996 avente per oggetto: "Recepimento accordo in merito alla professionalità e quantificazione dei contingenti di cui all'art.2 del C.C.N.L. 1994/97" con le modifiche che si sono rese necessarie nel tempo e precisamente:

- Dall'1.1.1998 il Comune di Cavarzere non gestisce più la Casa di Riposo "Danielato", resa autonoma e trasformata in IPAB con deliberazione C.C. n. 67 del 30.9.1997;
- Dall'1.1.2000 il personale A.T.A. in servizio presso i vari plessi scolastici comunali è stato trasferito allo Stato per effetto della Legge 3.5.1999 n. 124;
- L'asilo nido non è considerato un servizio concernente l'istruzione pubblica;
- Alcuni servizi prima garantiti da personale comunale sono stati appaltati a ditte esterne.

Da quanto sopra premesso deriva il seguente ed aggiornato

#### **PROTOCOLLO D'INTESA**

**tra l'Amministrazione Comunale e le OO.SS.**

**sui servizi pubblici essenziali (art.2, comma 2, C.C.N.L. 6.7.1995)**

#### Art. 1

Il presente accordo disciplina le prestazioni indispensabili e i contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali di cui all'art.1 del CCNL del comparto Regioni - Enti Locali 1994-1997, in caso di sciopero da parte del personale addetto.

P. M. A. S.  
 M.  
 S. O. P. A.  
 S. H.  
 C. A.

Art. 2

Costituiscono oggetto del presente accordo, fra i servizi pubblici essenziali individuati dall'art.1 - comma 1 - del CCNL, quelli la cui continuità è assicurata dall'Amministrazione Comunale con propri mezzi e personale.

Art. 3

Non costituiscono oggetto del presente accordo, fra i servizi pubblici essenziali individuati dall'art.1 - comma 1 - del CCNL, quelli la cui continuità non è attualmente garantita dall'Amministrazione Comunale con propri mezzi e personale.

Art. 4

La continuità dei servizi pubblici essenziali individuati dall'art.2 del presente accordo viene garantita, in caso di sciopero da parte del personale addetto, limitatamente al tipo e qualità di prestazioni così come indicate dall'art.1, comma 2, del CCNL.

Art. 5

Sono così quantificati i contingenti di personale, ed individuate le relative professionalità e qualifiche, che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi pubblici essenziali indicati nell'art.2 del presente accordo:

SERVIZIO DI STATO CIVILE ED ELETTORALE

N. 1 Istruttore amministrativo (Cat. C)

SERVIZIO CIMITERIALE

N. 1 Istruttore amministrativo (Cat. C)

SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE

N. 4 Vigili urbani (Cat. C)

SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE

N. 1 Istruttore tecnico (Cat. C)

N. 1 Operaio altamente specializzato (Cat. B3)

Art. 6

I criteri per la determinazione dei contingenti di personale di cui all'art.5 del presente accordo sono diretti ad assicurare le sole prestazioni indispensabili in rapporto alla qualità di utenti del singolo servizio, in correlazione con quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, lettera c) del CCNL 1994 - 1997.

Art. 7

Il personale indicato all'art.5 del presente accordo è assegnato ai rispettivi servizi con le modalità di seguito descritte:

Nei Servizi di Stato Civile ed Elettorale l'istruttore amministrativo presta servizio nella fascia oraria mattutina, e comunque in orario coincidente con quello di ricevimento del pubblico da parte del Comune con quei servizi, garantendo il raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, e l'espletamento delle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

Nel Servizio di Polizia Municipale i 4 vigili urbani sono suddivisi in 2 unità nella fascia oraria mattutina e 2 unità nella fascia oraria pomeridiana, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

1. Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di T.S.O.
2. Attività infortunistica e di primo intervento.
3. Attività della centrale operativa.
4. Assistenza (eventuale) ai servizi attinenti alla rete stradale in caso di sgombero della neve.
5. Nella sola fascia oraria mattutina, vigilanza della sede municipale.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a vertical signature and some illegible scribbles.

Nel Servizio Cimiteriale l'istruttore amministrativo è tenuto allo svolgimento delle prestazioni minime inerenti le pratiche amministrative relative alle concessioni di sepolture, alle autorizzazioni dei trasporti funebri, permessi di seppellimento, cremazioni di cadaveri e coordinamento con i servizi demografici.

**Art. 8**

I Responsabili di Settore, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale, inclusi nei contingenti come sopra definiti, tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

I nominativi come comunicati ai singoli interessati, entro 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, nel caso sia possibile.

**Art. 17**

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

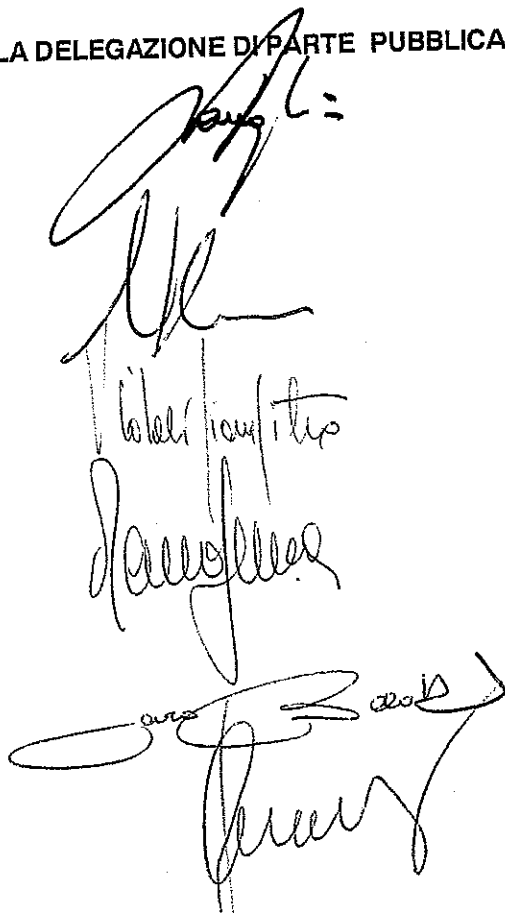
Il presente CCDI sostituisce integralmente il CCDI sottoscritto il 3 luglio 2000. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

**Art. 18**

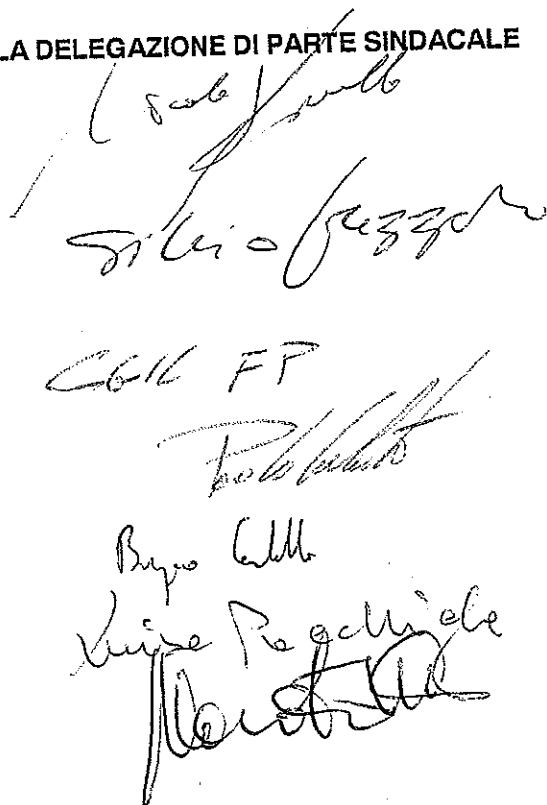
**NORME FINALI E TRANSITORIE**

Per tutto quanto non previsto dal presente CCDI, viene fatto riferimento al CCNL 22.1.2004 ed ai precedenti contratti nazionali per le parti ancora in vigore.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

  
The Public Party Delegation is represented by several handwritten signatures. The most prominent one is a large, stylized signature at the top. Below it are several other signatures, some of which are accompanied by names written in smaller handwriting, such as 'Gabriele Pignatelli' and 'Dante'.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

  
The Syndicate Delegation is represented by several handwritten signatures. The first signature is a large, stylized one. Below it are several other signatures, some of which are accompanied by names written in smaller handwriting, such as 'CGIL FP' and 'Bryno'.





CCNL 1.4.1999	Nel caso di attivazione di nuovi servizi con conseguente assunzione di nuovo personale, gli enti devono valutare anche i maggiori oneri derivanti dal trattamento accessorio di questo nuovo personale	
Art. 4, comma 1, CCNL 5.10.2001	Incremento 1,1% del monte salari 99 (determinazione n. 218 del 13.12.2001 - £.34.735.360)	17.939,32
Art. 4, comma 2, CCNL 5.10.2001	Recupero RIA e assegni ad personam relativi al personale cessato dal servizio dall'1.1.2000 (il recupero si riferisce ai dipendenti Tordin Roberto - Parisotto Alessandro - Belcaro Giuseppe - Marchi Urbano - Manfron Patrizio - Roccato Flavio - Crosara Paola - Ventura Leonardo - Broglio Gabriele - Ruzza Roberto - Fontolan Ferruccio - Zanardo Attilio - Cassetta Umberto. I dipendenti Paio Fabio - Badiale Mauro - Finessi Maurizio e Lazzarin Daniele non godevano della RIA	5.086,71
Art. 32, comma 1, CCNL 22.1.2004	Incremento 0,62% del monte salari 2001	11.189,35
Art. 32, comma 2, CCNL 22.1.2004	Incremento 0,5% monte salari 2001 Da parte degli enti che rientrano nei requisiti di cui ai commi da 3 a 5	9.023,67
Art. 32, comma 7, CCNL 22.1.2004	Incremento 0,2% monte salari 2001, destinato alle alte professionalità	===
Art.34 - comma 4 - CCNL 22.1.2004	Importi progressioni orizzontali fruite dal personale cessato dal servizio dal 2000 al 2004	4.286,87
	<b>TOTALE</b>	<b>149.513,24</b>
<b>DA DETRARRE</b>	Importo LED (determinazione n. 120 del 19.7.2000)	21.278,70
	Quota del fondo 2000 destinata alla progressione economica orizzontale (determinazione n. 153 del 22.8.2001)	18.578,04
	quota fondo 2002 destinato alla progressione economica orizzontale (determinazione n. 205 del 31.12.2002)	13.228,25
	<b>FONDO NETTO DA UTILIZZARE</b>	<b>96.428,25</b>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name 'S.A.' and other illegible text.*

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'**

RIFERIMENTO	CALCOLO	IMPORTO
Art. 15 - comma 1°, lettera d) - CCNL 1.4.1999	RISPARMI DI GESTIONE ART.43 LEGGE 449/97 Metà dei risparmi ottenuti da Responsabili dei servizi Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi dell'utenza	===
Art. 15, comma 1, lettera e) CCNL 1.4.1999	ECONOMIE ART.1, COMMA 57, LEGGE 662/96 Derivanti dalla trasformazione di rapporti in part-time (20% di €. 28.436,48 - minore spesa 2003)	5.687,32
Art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 1.4.1999	LEGGI SPECIFICHE Risorse previste da leggi specifiche per incremento produttività Art. 4, comma 3, CCNL 5.10.2001 inserisce: Art. 3, comma 57; Legge 662/96 Art. 59, comma 1, D. Lgs 446/97 (recupero ICI) Art. 12, comma 1, lettera b) D.L. 437/96	===
Art. 15, comma 1, lettera m) CCNL 1.4.1999	RISPARMI SU STRAORDINARI Somme non spese a questo titolo nel corso di ogni anno (Anno 2003: economia di €. 813,13)	813,13
Art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999	INTEGRAZIONE DI CCDI Incremento 1,2% monte salari 97 utilizzabile solo dagli enti sani su accertamento delle disponibilità di bilancio da parte dei servizi di controllo	===
Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999	ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI Nel caso di attivazione di nuovo servizio tranne la quota relativa alle assunzioni di nuovo personale, che va nella parte fissa	11.018,31
Art. 54, CCNL 14.9.2000	MESSI NOTIFICATORI Destinazione ai messi di parte delle somme ricevute per la notifica degli atti.	===
	<b>TOTALE</b>	<b>17.518,76</b>

*Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several initials and marks below.*

*Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large signature and the word 'rev'.*

ALLEGATO 2) AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IL 19/10/2005

COMPENSI ED INDENNITA' SU QUOTA FONDO FISSA	IMPORTO
Indennità di comparto	35.070,00
Indennità educatrici asilo nido - art.37 CCNL 6.7.95	1.880,00
Indennità educatrici asilo nido - art.31 CCNL 14.9.2000	3.410,00
Indennità di rischio e disagio (n.8 operai + messo notificatore - €. 30,00 mensili)	2.440,00
Indennità maneggio valori (art.36 CCNL 14.9.2000)	480,00
Indennità centralinista non vedente	1.140,00
Indennità coordinamento gruppi di lavoro	470,00
Indennità per funzioni vicarie	4.950,00
Indennità per servizio festivo	3.180,00
Indennità per particolari qualifiche (€.100,00 per unità)	700,00
Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.2.2004	42.500,00
<b>Totale indennità</b>	<b>96.220,00</b>
<b>Ammontare del fondo 2004 per la parte fissa</b>	<b>96.428,00</b>
<b>Differenza disponibile</b>	<b>208,00</b>
<b>COMPENSI ED INDENNITA' SU QUOTA FONDO VARIABILE</b>	
<b>Ammontare del fondo 2004 per la parte variabile</b>	<b>17.519,00</b>
<b>Quota disponibile del fondo per la parte fissa</b>	<b>208,00</b>
<b>Totale</b>	<b>17.727,00</b>
Indennità di turno	11.020,00
Premio collegato al conseguimento dei risultati aggregati di Settore	6.707,00
<b>Totale</b>	<b>17.727,00</b>

*Handwritten mark*

25

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*