

CITTA' DI ERACLEA

PROVINCIA DI VENEZIA



[Handwritten signatures and initials]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO -
PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2013 - 2015**

[Handwritten signature]

Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015**.

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

Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

(Materie oggetto di contrattazione decentrata)

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
2. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
3. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità, di disagio e di rischio;
4. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali;
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997.

Articolo 3

(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004)

Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione che procederà applicando i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

Sino al 31 dicembre 2013 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate. Mentre per quanto attiene le risorse di cui all'art.15 comma 5 queste devono riguardare progetti innovativi e non ripetitivi che presentino tutte le caratteristiche previste nella norma stessa.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Del provvedimento viene data informazione alla parte sindacale.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Articolo 4

(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: utilizzo di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziati ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
- B. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e ferme restando le limitazioni previste dalle disposizioni normative recate in merito dall'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.
- D. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

3

R

R

- E. Compensi previsti da particolari disposizioni di legge - sono destinate le risorse decentrate per il finanziamento delle attività e delle prestazioni indicate all'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999.

Articolo 5

(Modalità di attribuzione ed erogazione della produttività e/o premialità individuale)

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performances;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni, comunque correlato alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 (centoottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eccezioni previste dalla legge.

Segue elenco non esaustivo:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovuta a infortunio sul lavoro;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- donazione di sangue - midollo osseo;
- astensione obbligatoria/facoltativa per maternità;
- permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

Nella distribuzione delle risorse decentrate destinate alla produttività si tiene conto del principio di differenziazione tra le categorie secondo gli indici seguenti:

Categoria A indice 1,10

Categoria B indice 1,30

Categoria C indice 1,50

Categoria D indice 1,65

Il dipendente che si ritenga insoddisfatto della valutazione ottenuta ha la facoltà di proporre istanza di revisione della valutazione stessa all'OdV in contraddittorio, entro dieci giorni dalla data di consegna/notifica della scheda di valutazione.

B 4

A

[Handwritten signature]

Articolo 6

(Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

Art. 37 del CCNL del 14.09.2000.

Ai dipendenti che svolgano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.01.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri e con riferimento alle specifiche condizioni di lavoro sarà effettuata dai Responsabili di Area.

La presente indennità viene erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Indennità di maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in:

€ 1,55 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e dell'Agente contabile Ufficio Tecnico

€ 0,77 al giorno per gli Agenti contabili Ufficio Anagrafe

€ 0,52 al giorno per gli Agenti contabili Biblioteca e Ufficio Polizia Locale.

Gli agenti contabili sono individuati con idoneo provvedimento.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

B 5

Q

Portu

Alf

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 09/05/2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/03/1999 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, attribuite preventivamente con atto formale motivato, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

1. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche
2. Responsabilità di attività sostitutiva di P.O., nell'ambito delle competenze esercitabili (solo Vice Comandante del Corpo di Polizia Locale per l'esercizio delle funzioni vicarie)
3. Responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi.

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 01/04/1999

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.

Indennità di disagio

Le parti concordano di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/1999, che viene determinata in € 25,00 mensili lordi.

Spetterà al Responsabile di Area proporre al tavolo sindacale il riconoscimento della suddetta indennità ed evidenziare la specifica mansione che caratterizza in maniera prevalente la prestazione lavorativa disagiata

La presente indennità viene erogata annualmente, di norma entro la mensilità di marzo successivo all'anno di maturazione, e calcolata in proporzione ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco di ciascun mese.

Indennità per interventi di emergenza

L' intervento di emergenza, al quale va riconosciuto il diritto a percepire l' indennità, si intende la richiesta di intervento non programmato e non preceduta da un preavviso di almeno 24 ore. Possono richiedere l' intervento del dipendente: il Sindaco, gli Assessori, il Segretario e il Responsabile dell' Area interessato.

L' importo dell' indennità viene fissato in:

€ 30,00 per intervento in giorno non festivo

€ 50,00 per intervento in giorno festivo e/o in orario notturno.

I fondi vengono reperiti nel bilancio comunale.

Al dipendente, a tempo determinato o indeterminato (non titolare di P.O.), che interverrà a seguito di emergenza spetterà l' indennità nella misura sopra determinata oltre al compenso per il lavoro straordinario prestato.

L' indennità non compete qualora il servizio sia prestato oltre il normale orario senza interruzioni.

La pausa tra il normale orario di servizio e le prestazioni aggiuntive deve essere almeno di un' ora.

Viene inoltre riconosciuta una analoga indennità di emergenza nei seguenti casi:

1. Al personale dei Servizi Demografici (non titolare di P.O.) per il servizio garantito nella seconda giornata consecutiva di festività;
2. Al personale del Servizio di Polizia Mortuaria (non titolare di P.O.) per il servizio assicurato nelle giornate di sabato e domenica, qualora richiesto di intervenire.

A consuntivo se ne verificherà congiuntamente tra le parti l' effettivo utilizzo.

Articolo 7

(Criteri generali per le progressioni orizzontali)

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

Per poter partecipare alla formazione della graduatoria per l' attribuzione della progressione economica orizzontale il personale interessato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a. anzianità di servizio di ruolo di almeno tre anni nell' Amministrazione Comunale di Eraclea, calcolata con riferimento al 31 dicembre dell' anno precedente a quello della selezione;
- b. anzianità di servizio di ruolo effettiva di almeno due anni nella medesima posizione economica, calcolata con riferimento al 31 dicembre dell' anno precedente a quello della selezione;
- c. punteggio: il dipendente dovrà avere, nel biennio, un punteggio in trentesimi di almeno 23/30, senza nessuna fattore sotto i 20/30. Si precisa poi che il fattore 4 del sistema di valutazione (Competenza professionale) diventa centrale ai fini della gestione delle progressioni orizzontali; la progressione orizzontale rappresenta infatti sviluppo di professionalità e competenza a parità di inquadramento contrattuale, e perciò si basa sulla evoluzione delle conoscenze e capacità tecniche. Per questa ragione il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione orizzontale, dovrà avere un punteggio di almeno 23/30 per il fattore 4.

(art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001 e conseguente posizione dell' Amministrazione espressa con delibera in data 16/07/2013)

B 7

Handwritten signatures and initials.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente.

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

Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. n. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Articolo 8

(Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge)

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "*le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997*", si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale*", ai dipendenti a cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati i seguenti emolumenti:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi derivanti da recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

- le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Articolo 9

(Banca delle ore)

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite del monte ore complessivo annuo fissato per lo straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Annualmente le parti verificano l'andamento della Banca delle ore in sede di contrattazione decentrata ed assumono eventuali iniziative tese a favorirne/migliorarne l'utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate semestralmente o, al più tardi, annualmente in considerazione delle necessarie verifiche a consuntivo da parte dell'Ufficio.

Articolo 10

(Comitato Unico di Garanzia)

Le parti si impegnano entro la fine del corrente anno 2013 ad avviare le procedure per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 57 commi 01 - 02- 03- 04 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, nominando entro tale data i componenti sia di parte pubblica, sia di parte sindacale, in modo paritetico che spetteranno uno per ogni O.S. maggiormente rappresentativa e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

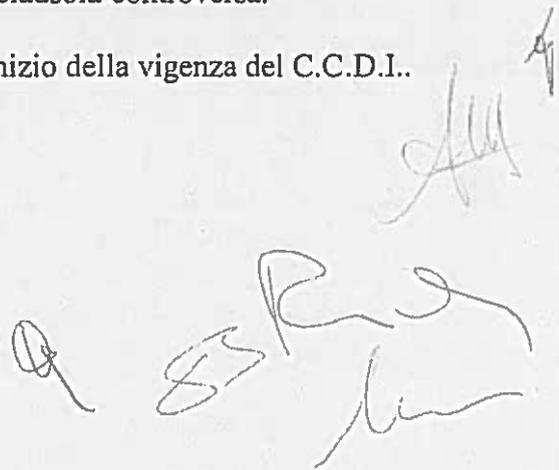
Articolo 11

(Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia anche su istanza unilaterale debitamente motivata, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

 9



Articolo 12

(Norma transitoria)

Il presente contratto sostituisce il previgente CCDI con effetti dal corrente esercizio 2013 ad eccezione dei seguenti istituti che si confermano e si allegano:

1. D.G.C. n. 181 di data 11.06.1999 "Recepimento accordo sindacale su regolamentazione modalità controllo delle presenze a mezzo tessera magnetica" in materia di flessibilità dell'orario;
2. D.G.C. n. 234 di data 21.11.2003 "Approvazione nuovo Regolamento comunale sul servizio mensa per i dipendenti del Comune di Eraclea" in materia di servizio mensa per i dipendenti;
3. D.G.C. n. 21 di data 28.02.2013 "Modifiche della disciplina della pausa pranzo e del servizio mensa per i dipendenti comunali" in materia di disciplina della pausa pranzo.

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013.

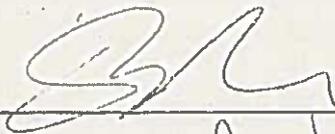
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento alla disciplina dell'art. 7 "Criteri generali per le progressioni orizzontali" del CCDI Triennio 2013-2015, le parti si danno reciprocamente atto che nei primi mesi dell'anno 2015 verranno riesaminati i requisiti previsti dallo stesso per l'accesso alle progressioni orizzontali.

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

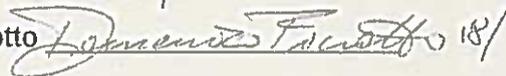
Presidente: Segretario Comunale d.ssa Laura Bondoni

 18/11/2013

Responsabile Area Economico – Finanziaria d.ssa Antonella Angileri

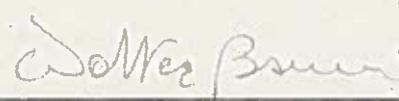
 18/11/2013

Responsabile Area Vigilanza – Risorse Umane dott. Domenico Finotto

 18/11/2013

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE :

per la CISL: sig. Walter Bisutti

SCUOLA DELLA RISERVA
AL T.N. DEL 18.11.2013 FIRMA CON NOTA A VERBALE ALLEGATI


per la CGIL: sig.ra Franca Vanto

per la UIL: sig. Marco Pancot

per la RSU aziendale:

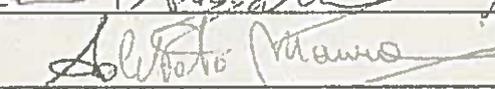
il coordinatore sig. Olindo Rizza

 18/11/2013

il rappresentante sig. Alessandro Mazzon

 18/11/2013

il rappresentante sig. Mauro Salvato

 18/11/13

il rappresentante sig. Mirko Gerotto

Comune di ERACLEA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013 - 2015

Nota a verbale

Nell'interesse generale di tutto il Personale, con senso di responsabilità ed in coerenza con la propria linea sindacale e contrattuale, la CISL FP di Venezia, riconoscendo peraltro che l'accordo nel testo definito (frutto purtroppo di un *iter* contrattuale tortuoso e contrassegnato da "impuntature" da entrambe le parti, specie sui criteri generali per le Progressioni Economiche Orizzontali, peraltro opportune in caso di ultrattività contrattuale, stante la chiara esplicitazione che nell'arco di vigenza "normale" non si effettueranno P.E.O. "...nemmeno ai fini giuridici."), può rappresentare per il periodo di vigenza, una accettabile coniugazione ed un contemperamento degli interessi, rappresentati da tutte le parti al Tavolo Negoziale, con le relative e reciproche aspettative, sottoscrive in data odierna per evitare ulteriori incertezze e potenziali effetti negativi derivanti da ulteriori ritardi applicativi il presente C.C.D.I. 1.1.2013 -31.12.2015, puntualizzando quanto segue:

1. **evidenzia** l'assoluta chiusura della Delegazione Trattante di Parte Pubblica ad accettare il principio del pagamento delle indennità in generale con cadenza mensile;
2. **evidenzia altresì** la "perdita" di un'occasione per definire, in uno strumento di normazione generale ed astratta, un meccanismo per consentire nel caso delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, let. f) del CCNL 1.4.1999, di specificare e migliorare la "pesatura" al fine di meglio valorizzare la coniugazione tra le rispettive funzioni e le correlate attività, da cui scaturiscono le responsabilità individuali, che la indennità in parola è destinata a remunerare adeguatamente;
3. **non può altresì passare sotto silenzio** che, seppur introdotto formalmente con il C.C.D.I. in questione, l'istituto della BANCA DELLE ORE, avrebbe dovuto essere più dettagliatamente definito a fronte di un'applicazione "di fatto" già in atto nel Comune di Eraclea;
4. **non condivide il metodo** introdotto dall'art. 12 (Norma transitoria) in quanto, oltre al contenuto, introduce un "meccanismo" che potrebbe consentire ad una parte datoriale "poco illuminata" pericolose "fughe applicative" poco consone e conseguenti ad interpretazioni unilaterali ed in particolare la sottoscrizione **NON** significa acquiescenza ai punti 2. e 3. dell'articolo medesimo (deliberazioni di Giunta, quindi scelte non accorduali, inerenti servizio di mensa e pausa pranzo).

Per quanto sopra e per quanto già espresso durante l'*iter* contrattuale, con la presente sottoscrizione dell'accordo la **CISL FP di Venezia intende fare del medesimo patrimonio giuridico proprio, anche al fine di una piena legittimazione alla partecipazione di una eventuale futura fase di rivisitazione degli elementi in cui si è concretizzato ed inoltre intende impegnare la Parte Pubblica alla verifica sullo straordinario dell'anno 2013, ^{NON CHE} SULLA REALE CONDIVISIONE DI UN PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI, DA RAGGIUNGERSI AL PIÙ PRESIO.**

Eraclea,

18 novembre 2013
21 (ventuno)


Il Delegato Territoriale CISL FP Venezia
Walter Bisutti

