

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

PER GLI ANNI 2002 – 2005

IN APPLICAZIONE DEL CCNL 22.01.2004 PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI

COMUNE DI CHIOGGIA

CHIOGGIA, 31/05/2004

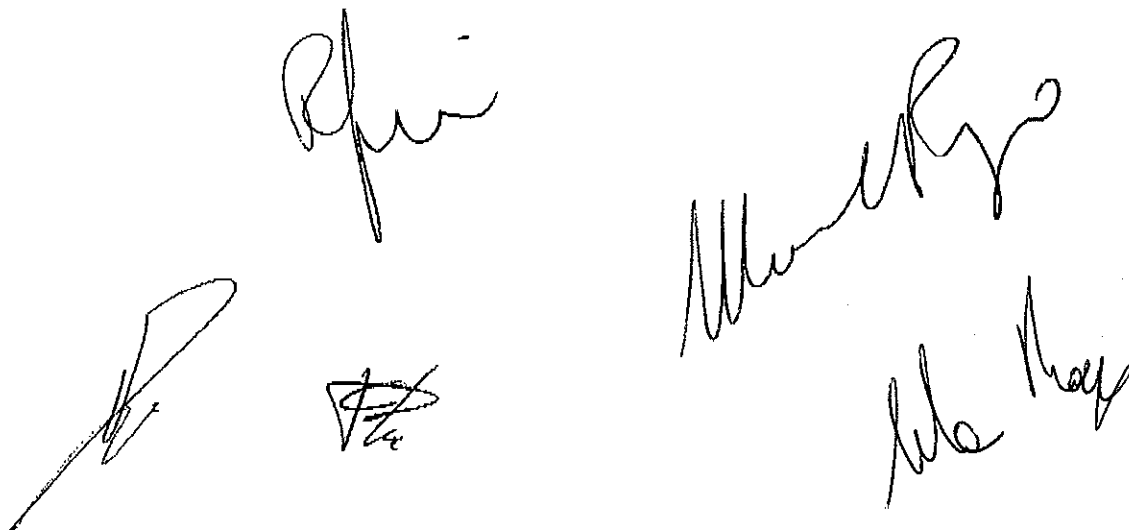
ART. 1 CAMPO D'APPLICAZIONE E VALIDITA'

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Chioggia, fatta eccezione per i dirigenti, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il presente contratto ha validità per la parte normativa per il quadriennio 2002 - 2005 e per la parte economica, tenuto conto che il CCNL 22.1.2004 è già scaduto nella validità, per il solo anno 2004, salvi diversi accordi integrativi successivi necessari per l'applicazione di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. Il presente contratto continuerà, comunque, ad essere applicato fino alla stipula del successivo accordo decentrato, salve le norme che dovessero essere abrogate o disapplicate da sopravvenuti contratti di lavoro nazionali.

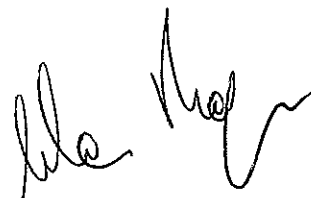
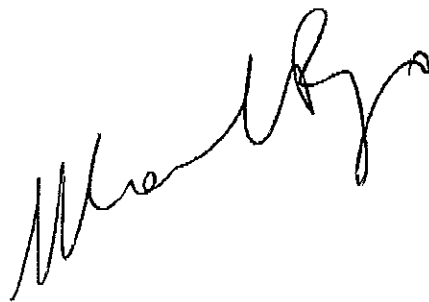
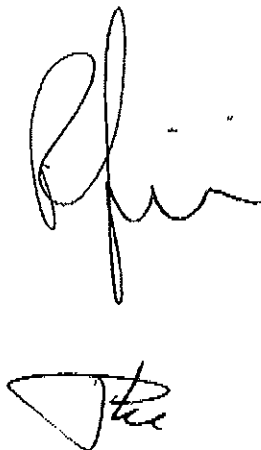
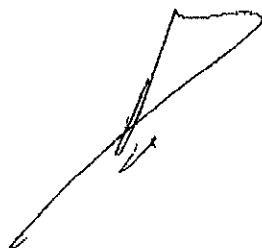
Per l'aspetto economico, le parti determinano ogni anno, di comune accordo, l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata ed il loro utilizzo, nonché l'ammontare delle risorse fisse non derogabili, nel rispetto dei limiti stabiliti dal CCNL.

Le parti si impegnano a riaprire la trattativa entro trenta giorni dalla richiesta scritta di una di esse, qualora intervenissero nuove disposizioni di legge, nuove norme contrattuali nazionali od interpretazioni delle stesse relative agli argomenti disciplinati dal presente accordo.



ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Al fine di evitare l'insorgere di controversie sull'interpretazione e sull'esecuzione del presente contratto, le parti convengono di addivenire di comune accordo ad un'interpretazione autentica delle norme qui concordate, analogamente e con le modalità previste dal CCNL 22.01.2004 per l'interpretazione autentica delle sue norme.



ART 3 DIRITTI SINDACALI – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE

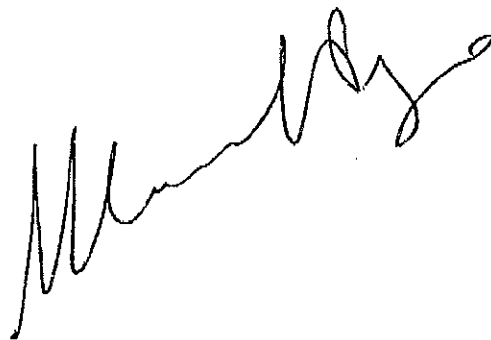
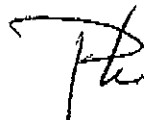
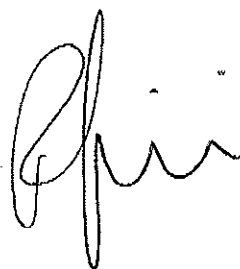
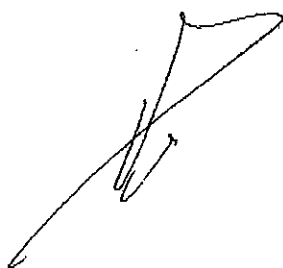
La R.S.U. dell'Ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente CCDI comunicheranno all'ufficio addetto alla gestione del personale, almeno tre giorni prima della data stabilita per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti o una loro parte.

L'amministrazione fornirà, su apposita richiesta, idonei locali per lo svolgimento delle assemblee.

I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per dodici ore annue ciascuno, senza decurtazione della retribuzione.

Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea, trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1996 (art. 56 CCNL 14.9.2000).



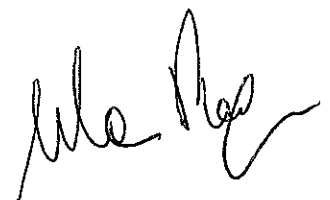
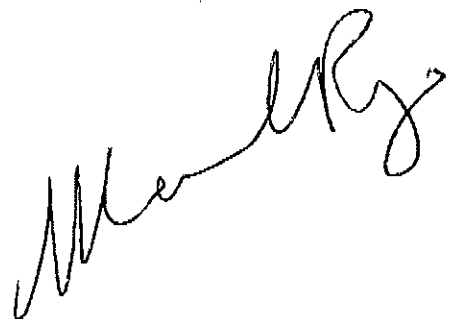
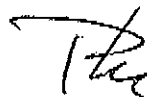
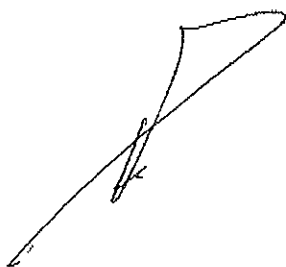
ART. 6 CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Le parti si impegnano ad assicurare la contrattazione decentrata integrativa per tutte le materie indicate dal CCNL, in particolare quelle indicate dall'art. 4 del CCNL 1.4.1999.

Per ogni incontro necessario per la contrattazione, deve essere comunicato, almeno una settimana prima, l'ordine del giorno degli argomenti che si propongono per la discussione.

Di ogni seduta va redatto un sintetico verbale, del quale va data lettura alla fine della riunione e che va sottoscritto dai componenti delle delegazioni trattanti.

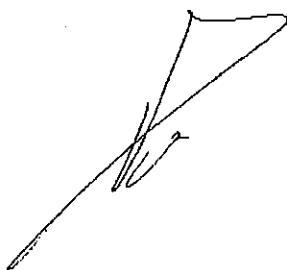
Il materiale documentale necessario per affrontare la discussione dovrà essere fornito dalla parte che lo possiede all'altra parte con congruo anticipo, per consentire una discussione proficua, su questioni già conosciute dalle parti.



ART 5 CONCERTAZIONE

Le parti richiamano quanto disposto dall'art. 6 del CCNL 22.1.2004, di modifica del precedente art. 8 CCNL 1.4.1999, per la disciplina dell'istituto della concertazione sulle materie espressamente ivi indicate.

Opinione



Th

Roberto

ART. 6 INFORMAZIONE

L'informazione deve essere rivolta alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. dell'Ente.

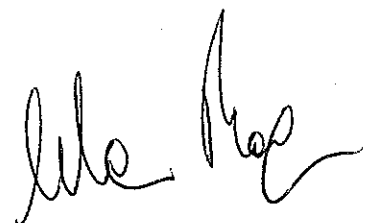
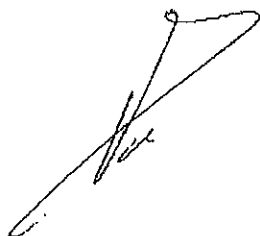
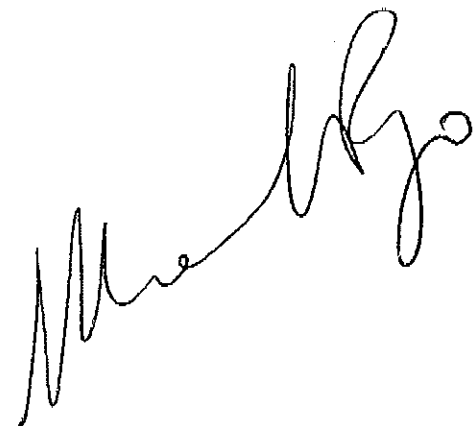
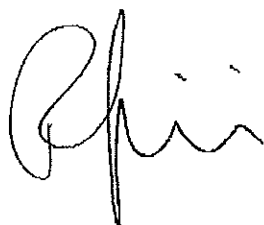
Essa deve essere comunicata prima dell'adozione dei provvedimenti a cui si riferisce.

Sono oggetto di informazione:

- tutte le materie oggetto di concertazione e di contrattazione decentrata integrativa;
- iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi e iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- eventuali processi di dismissione, trasformazione o affidamento all'esterno dei servizi;

Essa può essere comunicata anche dopo l'adozione dei provvedimenti a cui si riferisce nelle seguenti materie:

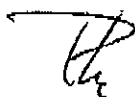
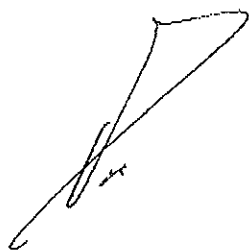
- ricorso al lavoro temporaneo e relative motivazioni;
- ricorso a rapporto di lavoro a tempo parziale ed al lavoro straordinario;
- generale gestione delle risorse umane.



ART. 7 CONSULTAZIONE

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e dal D.Lgs. 626/1994.

Pini Montezzo





CITTÀ DI CHIOGGIA

PROVINCIA DI VENEZIA

Corso del Popolo n. 1193 - 30015 CHIOGGIA

ART. 8 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, qui di seguito chiamate "risorse decentrate", sono determinate annualmente, secondo le modalità previste nel presente articolo.

Dette risorse decentrate sono costituite da due importi che confluiscono nell'apposito capitolo di bilancio relativo all'anno di riferimento:

- a) risorse finanziarie certe, stabili e continuative, ex art. 31, commi 1 e 2 del CCNL 22.1.2004, incrementate dello 0,62 % del monte stipendi e salari, riferito all'anno 2001;
- b) risorse finanziarie variabili ai sensi dell'art. 31 terzo comma dell'ultimo CCNL, con l'incremento della quota dello 0,5 % del monte stipendi e salari riferito all'anno 2001, se soddisfatta la condizione di cui all'art. 32, terzo comma CCNL del 22.1.2004, nonché con la quota dello 0,2 % del monte stipendi e salari riferito all'anno 2001, esclusa la dirigenza, ai sensi dell'art. 32, settimo comma, dell'ultimo CCNL, oltre alle risorse aggiuntive di cui all'art. 15, quinto comma, del CCNL 1.4.1999, destinate all'attivazione di nuovi servizi, alla realizzazione di progetti specifici o alla turnazione del personale.

Le parti danno atto che per l'anno 2004 il fondo è costituito dalle seguenti risorse:

- risorse certe, stabili e continuate : euro 1.012.894,22;
- risorse eventuali e variabili: euro 606.938,22;
- incrementi delle risorse decentrate: euro 92.651,73.

Le parti concordano che le suddette somme, in applicazione degli artt. 31 e 32 del CCNL vigente, pari a complessivi euro 1.712.484,27, vadano ripartite come da seguente prospetto:

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2004

° Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica, ai sensi dell'ART. 5 CCNL 31.3.1999 (ART. 17, COMMA 2, LETT. B) CCNL 1.4.1999:

EURO 372.199,88



CITTÀ DI CHIOGGIA

PROVINCIA DI VENEZIA

Corso del Popolo n. 1193 - 30015 CHIOGGIA

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004):	EURO	139.811,40
° Compensi per le indennità di rischio, disagio, reperibilità, turnazione, maneggio valori, centralinisti, educatrici si asili nido:	EURO	167.205,88
° Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale della categoria D e che non sia incaricato di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità (art. 17 lett. F) CCNL 1.4.1999)	EURO	72.794,12
° Fondo per la corresponsione della retribuzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità (art. 17 lett.c) CCNL 1.4.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004)	EURO	212.573,65
° Produttività collettiva e/o progetti strumentali:	EURO	28.882,73
° Nuova progressione economica orizzontale:	EURO	204.000,00
° Contratti di sponsorizzazione:	EURO	4.029,00
° Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, incluse quelli per la progettazione e la realizzazione di opere pubbliche:	EURO	458.230,00
° Onorari e diritti degli avvocati:	EURO	25.823,94
° Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge per il gettito ICI, il potenziamento degli uffici tributari e assistenza diretta al contenzioso tributario:	EURO	<u>26.933,67</u>
TOTALE	EURO	1.712.484,67

Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the document, including a large signature in the center and another signature in the bottom right corner.



CITTÀ DI CHIOGGIA

PROVINCIA DI VENEZIA

Corso del Popolo n. 1193 - 30015 CHIOGGIA

ART. 9 PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CRITERI

Le progressioni economiche del personale all'interno della categoria di appartenenza sono attuate previa selezione, sulla base dei criteri e delle modalità qui indicate, nel rispetto dei limiti di spesa di cui al precedente articolo.

La prima selezione, in attuazione del presente accordo, sarà attuata entro il 31.12.2004 con decorrenza 1.2.2004.

Alla selezione potranno partecipare tutti i dipendenti in ruolo alla data del 1.2.2004, già in servizio alla data del 1.1.2003 ed in possesso dei seguenti requisiti:

- a) una valutazione buona espressa dal dirigente del servizio, delle prestazioni individuali pregresse riferite all'anno 2003 (votazione da 3 a 5) con riferimento al sistema permanente di valutazione di cui alla D.G. 485/2000;
- b) assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura nell'anno 2003;
- c) effettiva presenza in servizio, per almeno 180 giorni, nell'anno precedente a quello in cui si svolge la selezione: a tal fine, nel computo delle assenze, non si terrà conto di quelle per ferie, per infortuni sul lavoro, obbligatorie per maternità, per congedi e permessi retribuiti per legge e per sciopero. Per il personale in servizio part time, le presenze verranno conteggiate in proporzione alle giornate lavorative dovute.

I criteri di selezione e valutazione saranno i seguenti:

PROGRESSIONI ECONOMICHE

A1-A2, A2-A3, A3-A4, A4-A5

CRITERI

- qualità della prestazione individuale attestata dal Dirigente del Servizio
- profitti delle iniziative formative frequentate



CITTÀ DI CHIOGGIA

PROVINCIA DI VENEZIA

Corso del Popolo n. 1193 - 30015 CHIOGGIA

- esperienza acquisita.

B1-B2, C1-C2

- oltre ai criteri stabiliti per la categoria A:
puntualità e rapidità nell'esecuzione dei
compiti assegnati.

B2-B3, B3-B4, B4-B5

C2-C3

- oltre ai criteri stabiliti per il precedente gruppo
di progressioni: capacità di relazione con
persone esterne all'Ente

B5-B6, B6-B7

C3-C4, C4-C5

D1-D2, D2-D3, D3-D4, D4-D5, D5-D6

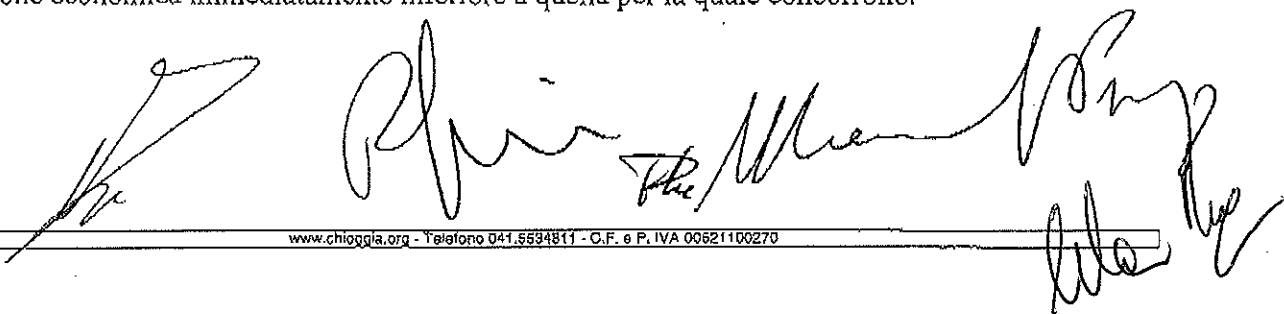
- oltre ai criteri di cui ai precedenti gruppi di

Progressioni:

flessibilità operativa, coinvolgimento nei processi
lavorativi, iniziativa personale e capacità
propositiva in termini di innovazione, capacità di
adattamento ai cambiamenti organizzativi.

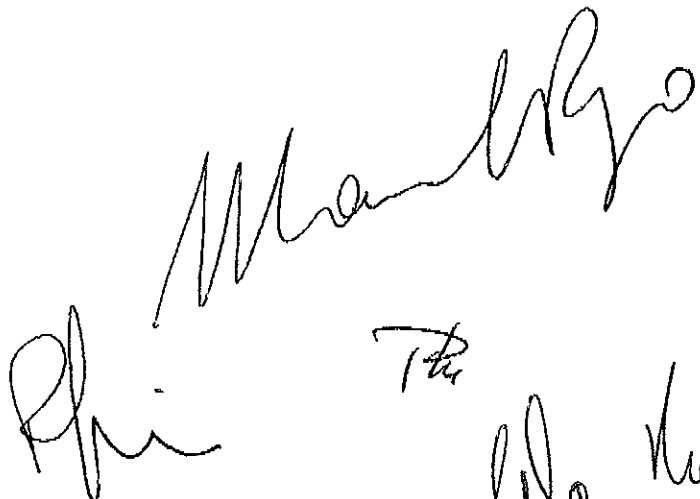
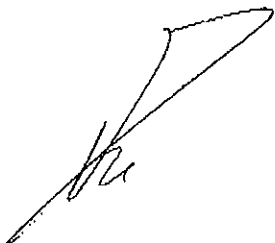
Le successive selezioni si attueranno con cadenza biennale, nel rispetto dei criteri come sopra
individuati.

Ad esse potranno partecipare i dipendenti con almeno un anno di anzianità di servizio nella
posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale concorrono.

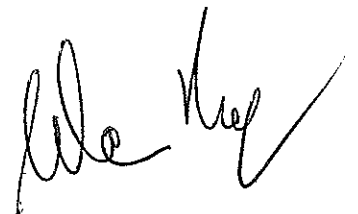


ART. Lo AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Le parti concordano che le posizioni organizzative e di alta professionalità, individuate dalla Giunta Comunale sulla base di appositi e predefiniti criteri, devono essere numericamente adeguate e proporzionate alla struttura organizzativa del comune e sono remunerate con i fondi e nei limiti di cui al precedente art.



Tor



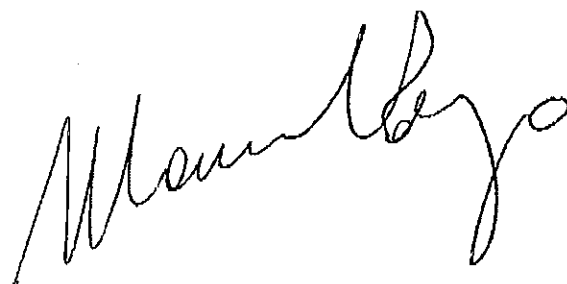
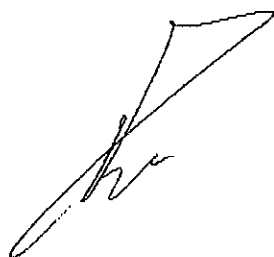
ART. 11 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le parti concordano che va finanziato annualmente il piano di formazione del personale.

L'ammontare del finanziamento in questione non può essere inferiore all'1 % della spesa complessiva corrente per il personale non dirigente.



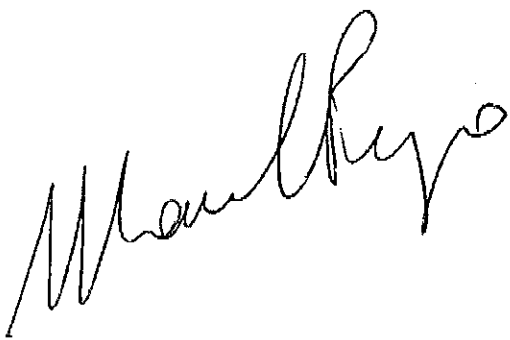
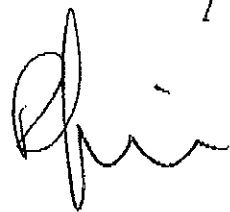
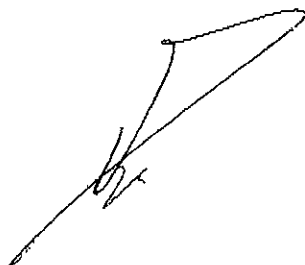
Tutto il personale dipendente, non avente qualifica dirigenziale, va coinvolto in appositi processi formativi, relativi ai propri ambiti professionali.

L'attività formativa e l'aggiornamento professionale sono considerati a tutti gli effetti attività lavorativa e quindi svolta, di norma, in orario di lavoro e, se ciò non sia possibile, sarà remunerata come lavoro straordinario.



ART 12 COMITATO PARITETICO PER IL CONTROLLO ED IL CONTRASTO DEL
MOBBING

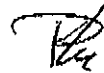
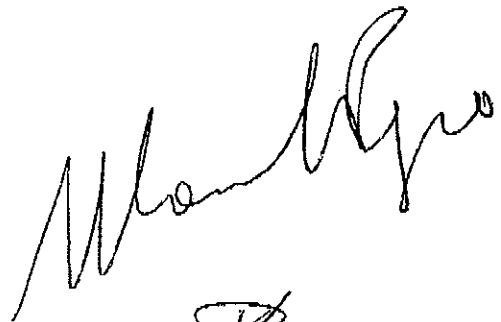
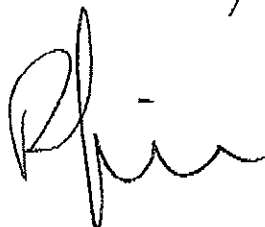
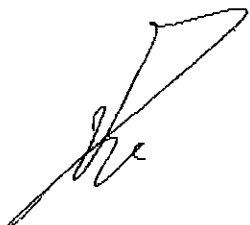
Le parti si impegnano a costituire ed a far riunire il comitato di cui all'art. 8 del CCNL
22.1.2004 entro il 30.7.2004. Tale comitato dovrà darsi obiettivi, scadenze e dovrà riunirsi
periodicamente. Tale comitato dovrà informare sia l'amministrazione, sia le parti sindacali e la
R.S.U. delle proprie iniziative e degli esiti delle proprie indagini.



ART 13 PARI OPPORTUNITA'

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

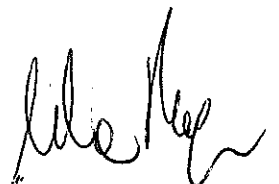
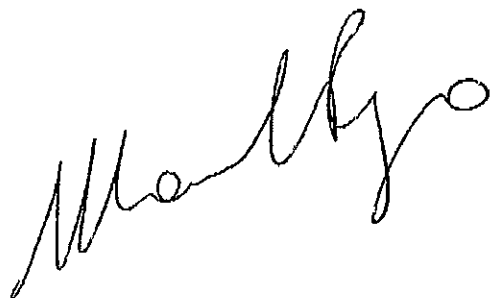
La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi inerenti alle pari opportunità e di un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.



ART 14 BANCA DELLE ORE

In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL, è istituita la banca delle ore.

Nell'ambito di tale istituto le ore accantonate possono essere richieste in pagamento dal dipendente oppure come permessi compensativi. I dipendenti vanno informati periodicamente delle ore accumulate.

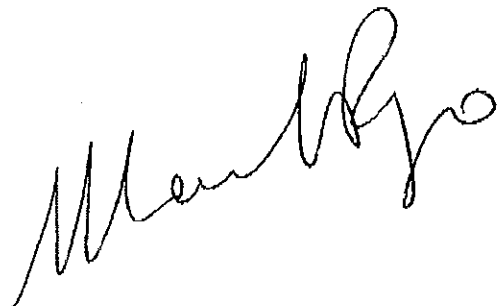
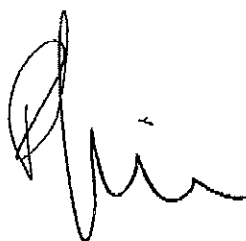
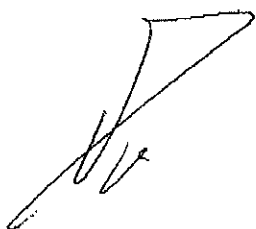


ART 15 GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Il limite massimo annuo individuale di ore di lavoro straordinario è determinato in 180 ore.

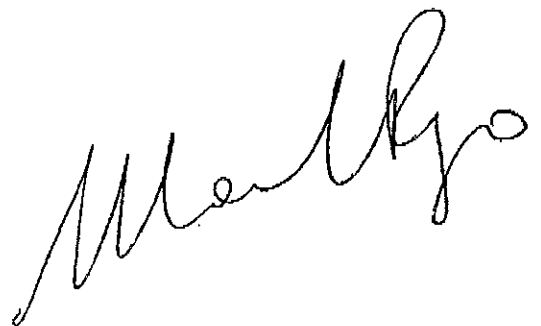
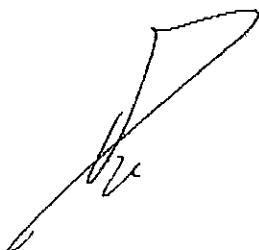
L'eventuale risparmio di risorse sarà utilizzato per incrementare il relativo fondo economico.

In applicazione dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti locali per remunerare prestazioni straordinarie del personale per fronteggiare emergenze causate da calamità naturali, potranno essere utilizzate anche a favore di personale incaricato di una posizione organizzativa.




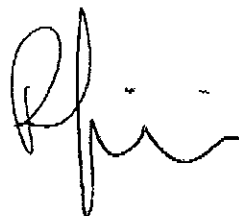
ART 6 PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI PER LA POLIZIA
MUNICIPALE

In applicazione dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004, le parti concordano di costituire l'organo di gestione delle risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali per il personale della Polizia Municipale entro il 31.12.2004. A tal fine verranno comunicati i nominativi dei suoi componenti entro il 30.6.2004.



ART. 17 APPROVAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

In attuazione dell'art.4 del CCNL 22.1.2004, trascorsi quindici giorni dall'invio del presente accordo al Collegio dei Revisori dei conti, senza che siano stati mossi rilievi, la Giunta Comunale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva l'accordo raggiunto con la delegazione di parte sindacale.



ART. ~~17~~¹⁸ INDENNITA' POSIZIONI APICALI

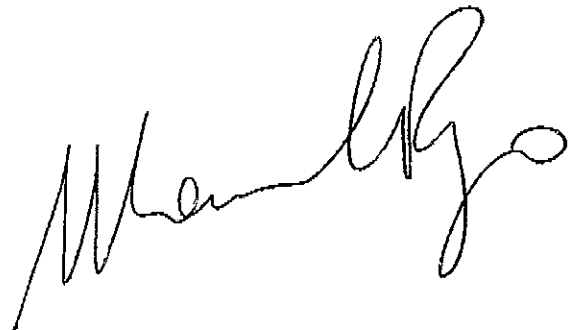
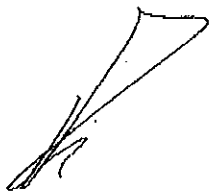
L'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f), così come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004, è corrisposta unicamente al personale della categoria D, come segue:

Personale di categoria D: euro 1.500,00 annui

Personale di categorie B e C in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 36 secondo comma del CCNL 22.1.2004 : euro 300,00 annui.

L'indennità per il personale della categoria D verrà riassorbita in caso di incarico nell'area delle posizioni organizzative o di alta professionalità.

Le indennità in questione verranno attribuite dal dirigente responsabile a gennaio di ogni anno, con riferimento all'anno precedente.



ART. 13 NORMA FINALE

Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato, si richiamano le norme del vigente CCNL e quelle non abrogate dei precedenti CCNL e del precedente contratto collettivo decentrato integrativo.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

L'Assessore al Personale

Il Direttore Generale

Il Dirigente del settore finanze e personale

LA R.S.U.

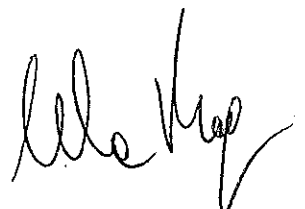
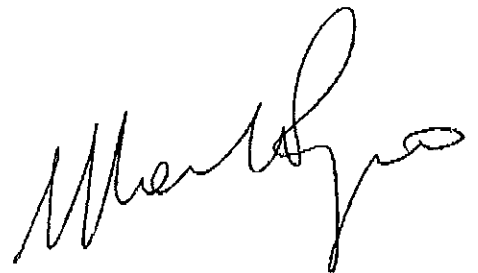
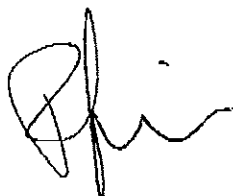
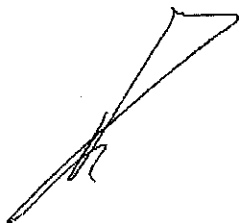
DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L. 

C.I.S.L.

U.I.L.

D.I.C.C.A.P. (Snalcc - Fenal-Sulpm)



DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1) Le parti convengono di rinviare ad un successivo accordo, da stipularsi entro e non oltre il 31 luglio 2004, la decisione sulla quantificazione e sulle modalità di utilizzo dei fondi disponibili destinati alla corresponsione della produttività e/o progetti strumentali (strategici). Ciò anche in relazione all'eventualità che l'Amministrazione decida di attivare nuovi servizi o riorganizzazioni del lavoro, di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, e destini, a tal fine, le relative risorse.

2) Le parti convengono di avviare una discussione, entro il 31 luglio 2004, per l'eventuale modifica della regolamentazione del lavoro in part time e della mobilità del personale.

3) Le parti convengono di avviare una discussione, entro il 31 luglio 2004, sulle modalità di godimento del diritto allo studio del personale.

