

PROT. N. 12758 DATA 23 DIC. 2013,

COPIA

- Trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari: S

- Immediatamente eseguibile: S

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 80 DEL 16-12-13**

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2013 -2015 - APPROVAZIONE**

L'anno duemilatredici addì sedici del mese di dicembre alle ore 18:30 nella Residenza Comunale per ordine del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Qualifica	(P:pres. A:ass.)
BARATTO RAFFAELE	SINDACO	P
TURATO MARCO	VICESINDACO	P
BAZZACO IVAN	ASSESSORE	A
BOGANA LUIGINO	ASSESSORE	A
GROTTO LUCIANO	ASSESSORE	A
MICHIELON ROBERTO	ASSESSORE	P
STANGHELLINI DORIANO	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il Segretario Comunale DELLA GIACOMA DR. UGO.

Il Sig. BARATTO RAFFAELE nella sua qualità di SINDACO assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

N. 565 Reg. Pubbl.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(artt. 124 e 125 del T.U.EE.LL. approvato con D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000)

- Si certifica che copia del presente verbale viene affisso in data odierna all'albo comunale, per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi.
- Si dà atto che dell'adozione del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capogruppo consiliari.

Addì,

23 DIC. 2013

IL MESSO COMUNALE

F.to Antonio Suman

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il CCNL stipulato il 1° aprile 1999 ed in particolare gli articoli interessanti la contrattazione decentrata, "Art. 4 – contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente – Art. 5 (articolo così sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004) Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo";

RICHIAMATO il combinato disposto dei commi 2 e 4 dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 ai sensi dei quali i contratti collettivi decentrati integrativi degli enti locali cessano di avere efficacia con il 31.12.2012 e non saranno ulteriormente applicabili per espressa disposizione di legge;

VISTO, altresì l'art. 10 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina la composizione delle delegazioni;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 57 del 08.07.2013 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato;

CONSIDERATO che in data 10.07.2013 è stato firmato dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale il contratto collettivo decentrato integrativo 2013-2015;

DATO ATTO che il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha sottoscritto la Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, di cui all'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che la pre-intesa in data 02.09.2013 è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 5 comma del CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, all'organo di revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi, unitamente alla Relazione Tecnico Finanziaria;

CONSIDERATO che l'organo di revisione economico finanziaria non ha espresso il proprio parere, operando così di fatto l'istituto del silenzio assenso;

RITENTO di prendere atto del contratto collettivo decentrato integrativo 2012-2015;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 150;

VISTO il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto regioni autonomie locali;

VISTO lo statuto comunale;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi degli art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) Di prendere atto che il contratto decentrato integrativo 2013-2015, siglato il 10.07.2013, traduce puntualmente le linee guida espresse dall'amministrazione

comunale e risulta pertanto vigente, operativo e cogente per tutte le parti contrattuali.

- 2) Che il contratto decentrato integrativo 2013-2015 composto da n 18 articoli, allegato alla presente, forma parte integrante della presente deliberazione;
- 3) Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'ARAN, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del CCNL. 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004;
- 4) Con separata votazione unanime, espressa per alzata di mano, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere.

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER
IL TRIENNIO 2012 -2015 - APPROVAZIONE**

PARERI DI COMPETENZA (art. 49 del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000)

In ordine alla Regolarità Tecnica parere: **Favorevole**

Data, **28-11-2013**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
F.to FORLIN GRAZIANO

In ordine alla Regolarità Contabile ed alla Copertura Finanziaria: parere **Favorevole**

Data, **28-11-2013**

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
F.to BARON ORNELLA

COMUNE DI PEDEROBBA (TV)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 31.12.2012.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

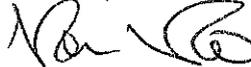
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

CHL FP



CISL FP



Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

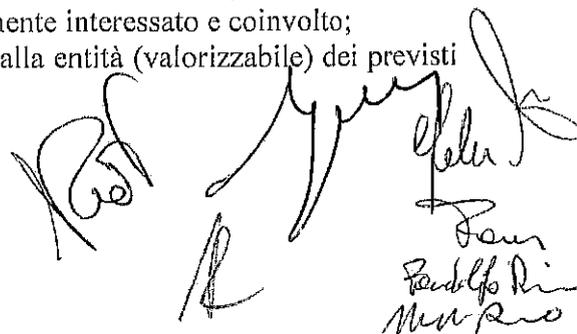
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a smaller signature, and the name "Raffaello Di Marco" written in a stylized font.

- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

- 1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) Le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the name 'Piero' written below it.

- funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Non sono computate le assenze considerate tali per Legge.
5. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:

A	1,00
B1 - B2	1,20
B3 e superiori	1,40
C	1,60
D1 - D2	1,80
D3 e superiori	2,00

La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it, including one that appears to read 'Pauer' and another 'Pardo di'.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

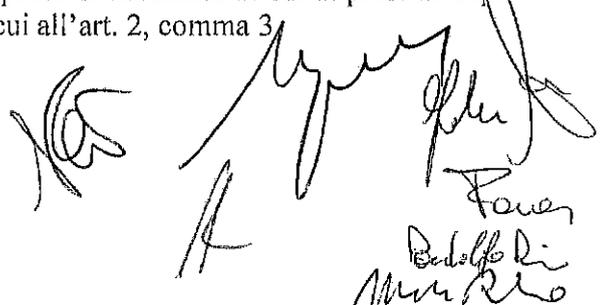
Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the name "Fauer" and "Roberto".

Art. 10 – Indennità di rischio

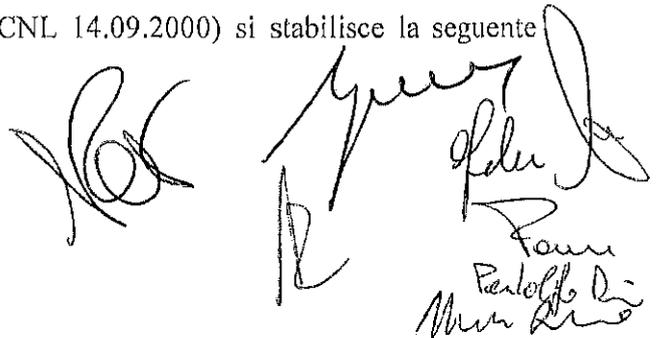
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - Esposizione diretta al contatto con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Attività a rischio a contrarre malattie infettive
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 30,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite.
2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - c) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. 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.
2. 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.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:



Three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

- a) media mensile di valori maneggiati fino a € 5.000,00 indennità di € 0,52 giornaliera;
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 5.000,01 ed € 10.000,00 indennità di € 1,03 giornaliera
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 10.000,01 indennità di € 1,55 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio, previa verifica organizzativa con il Direttore Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; coefficiente: fino a 1,00;
 - b) esercizio delle funzioni di assistente sociale: coefficiente: fino a 0,80;
 - c) coordinamento squadra operai: coefficiente: fino a 0,70.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Felice' and another that appears to be 'Piero', along with the name 'Pierluigi Di Muro' written below.

3. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

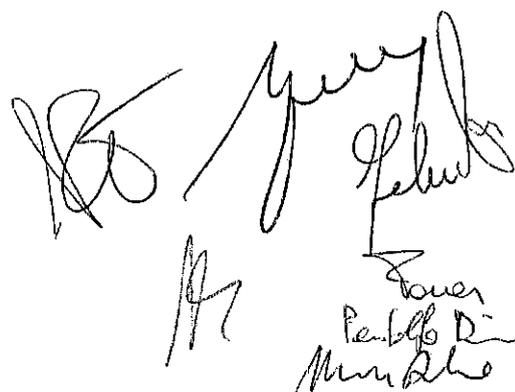
Art. 15 – Indennità di reperibilità e particolari condizioni nell'erogazione di determinati servizi

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
2. Le parti si danno atto reciprocamente che stante l'attuale impossibilità di rispettare le prescrizioni normative in tema di sicurezza sul luogo di lavoro per il numero insufficiente di lavoratori da inserire nell'istituto della reperibilità, va normata la medesima fattispecie anche per le chiamate legate a servizi particolari così da garantirne la funzionalità con i minor costi. A tal fine, al personale che su chiamata verrà coinvolto in servizi che richiedono particolari modalità di svolgimento, spetterà, per ogni intervento, un'indennità pari a € 25,00 con recupero delle ore prestate nel limite massimo di euro 360,00 annui pro capite.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

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



Handwritten signatures and initials, including the name "Piero" and "Piero Di" visible.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

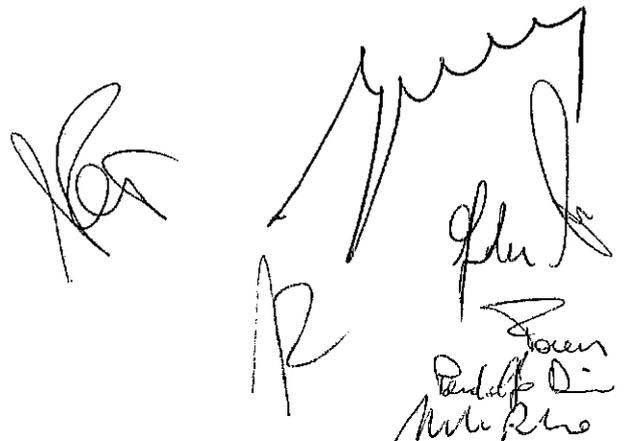
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.
2. Per gli stessi si fa riferimento a quant'altro previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, a large signature on the right, and several smaller signatures and initials below it.

Premesso che:

- in data 17.12.2012 la Giunta Comunale ha approvato un atto unilaterale in sostituzione provvisoria del Contratto Decentrato Integrativo;
- successivamente in data 10.07.2013 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale al fine di rivedere e siglare il Contratto Decentrato approvato in forma unilaterale;

- delegazione di parte pubblica nelle persone: del Segretario Direttore Generale dr. Ugo Della Giacoma e il Vice Segretario e Responsabile del Servizio Personale dr. Graziano Forlin;
- delegazione di parte sindacale:
-

le R.S.U. Tiziano Facchin, Donatella Forner, Roberto Mondin e
Dino Pandolfo.

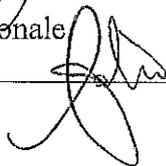
Al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2012 - 2014.

Parte Pubblica:

Il Segretario direttore Generale
Dr. Ugo Della Giacoma



Il Responsabile del Servizio Personale
Dr. Graziano Forlin

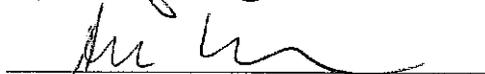


Parte sindacale:

Nassuato Valeria

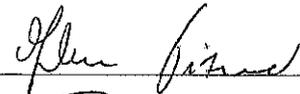


Alberto Lopin



le R.S.U.

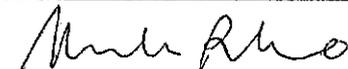
Facchin Tiziano



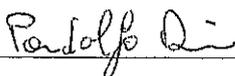
Forner Donatella



Mondin Roberto



Pandolfo Dino



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, in considerazione del ritardo accumulato per la sottoscrizione del nuovo CCNL e in relazione al protocollo sottoscritto tra il Ministro della Funzione pubblica, le Autonomie e le OO.SS. il 10.5.2012, convengono che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

A tal fine assumono valore i seguenti principi:

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiale ed incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- la razionalizzazione e semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della prestazione, attraverso:
 - ° l'individuazione di meccanismi atti a legare la retribuzione accessoria in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti in particolare verso l'utenza.
 - ° Il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti in un rigido sistema di fasce di merito per garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla prestazione organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale.
 - ° L'opportunità di valutare l'applicazione del sistema premiale in relazione alle peculiarità degli enti interessati.
- Collegare agli eventuali processi di mobilità, percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro;

Le modalità per l'esercizio delle predette prerogative devono avere caratteristiche tali da non compromettere da un lato la piena conoscenza da parte delle OO.SS. e delle RSU e dall'altro la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.

Nota a verbale della CISL FP e CGIL FP

La Cisl FP e la CGIL FP ribadiscono l'importanza di riconoscere la validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011

CISL FP

CGIL FP

Carlo Favero
Maurizio

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE
F.to BARATTO RAFFAELE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DELLA GIACOMA DR. UGO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'albo pretorio del Comune a norma delle vigenti disposizioni di legge;
- E' stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari in data _____ ai sensi dell'art. 125 - del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;
- E' stata trasmessa, con nota prot. n. _____ in data _____ al Difensore Civico a richiesta dei Signori Consiglieri, per il controllo nei limiti delle illegittimità denunciate (art. 127 - commi 1 e 2 - del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000);

La presente deliberazione è divenuta ESECUTIVA il giorno _____

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 - comma 3 - T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000);
- avendo il Difensore Civico comunicato di non avere riscontrato vizi di legittimità (art. 134 - comma 1 - T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000).
- dopo l'approvazione a maggioranza assoluta dell'atto reiterato dal Consiglio Comunale con delibera N. ____ del _____ divenuta esecutiva il _____ (art. 127 - comma 2 - T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000);

- CHE la presente deliberazione è stata **ANNULLATA** il _____ con delibera di C.C. n. ____

LI, _____

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Pederobba, li _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
.....