

# **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL C.C.N.L. 22.01.2004-**

## **1^ Parte**

### **Protocollo delle Relazioni Sindacali**

#### **Art.1 - Campo d'applicazione, validità e durata**

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

Gli effetti economici e giuridici hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione contenuta nel testo stesso.

Il presente contratto opera i suoi effetti per la parte normativa per il quadriennio 2002-2005, salvo diversi e specifici rinvii ad una scadenza diversa ed accordi integrativi successivi.

Per quanto attiene alla parte economica scade il 31.12.2004.

A decorrere dall'1.01.2005, ogni anno le parti determineranno di comune accordo l'entità complessiva delle risorse economiche disciplinate dalla contrattazione decentrata, fermi restando i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e le modalità di destinazione e di riparto, nonché l'ammontare fisso non derogabile, stabiliti dal C.C.N.L..

Ai sensi dell'art.2074 del C.C. esso continua a trovare applicazione anche nel caso di eventuale disdetta per opera di una o di entrambe le parti fino alla stipula del successivo contratto integrativo decentrato, fatta eccezione per quelle disposizioni che siano espressamente o tacitamente abrogate per sopraggiunta incompatibilità con nuove disposizioni contenute nei successivi contratti collettivi nazionali e/o negli Accordi Integrativi nazionali intervenuti dopo la stipula del presente contratto.

Durante tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Le parti stipulanti si riservano di riaprire il confronto, qualora intervenissero nuovi indirizzi o interpretazioni autentiche del nuovo C.C.N.L. o nuovi indirizzi contrattuali o nuove disposizioni di legge, relativamente a specifici argomenti trattati nel presente contratto.

Ai sensi dell'art.1362 del C.C. qualora sia ritenuto opportuno, al fine di evitare l'insorgere di controversie sull'interpretazione e sull'esecuzione del presente contratto, le parti stipulanti si riservano anche la possibilità di addivenire di comune accordo ad un'interpretazione autentica di una o più norme del presente contratto, determinandone altresì l'eventuale decorrenza retroattiva, come prevede l'art.49, comma 1° del D.Lgs.30.03.2001 nr.165..

#### **Art.2 – Diritti e libertà sindacali – Modalità di svolgimento delle assemblee dei lavoratori**

La R.S.U. Aziendale e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente C.C.D.I. comunicheranno al responsabile del servizio del Personale almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti o uno o più gruppi di essi.

L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione per l'esercizio del diritto di assemblea idonei locali.

La rilevazione dei partecipanti all'Assemblea è effettuata dall'Amministrazione.

Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni lavorative indispensabili di carattere eccezionale ed imprevedibile.

I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, in orario di lavoro, 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 sulle modalità di utilizzo dei distacchi,

delle aspettative e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, di cui all'art.56 dell'Accordo Nazionale Integrativo Collettivo del 14.09.2000.

#### **Art.3 – Libertà sindacali**

Le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., tramite le rispettive strutture a livello provinciale, comunicheranno all'inizio di ciascun anno la quota di permessi sindacali a disposizione della R.S.U. Aziendale, che dovrà procedere per l'utilizzo degli stessi, rispettando le procedure previste dalla vigente normativa.

#### **Art.3 – Le relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali a livello del Comune di Camponogara, si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione decentrata integrativa su:
  - materie con obbligo di accordo
  - materie senza obbligo di accordo
- b) concertazione;
- c) informazione;
- d) consultazione;
- e) procedure di conciliazione
- f) interpretazione autentica

#### **Art. 4 – La contrattazione decentrata integrativa**

Le parti si impegnano ad assicurare gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per tutte le materie previste dal C.C.N.L..

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta viene redatto un sintetico verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte e/o degli accordi intervenuti.

Di tale verbale viene data lettura al termine della riunione stessa.

Il verbale viene sottoscritto dai componenti delle delegazioni trattanti presenti.

Qualora gli argomenti in discussione non siano trattati completamente o siano rinviati, verrà fissata alla fine dell'incontro la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi, riguardanti le materie oggetto di contrattazione, devono essere indicati i pareri delle OO.SS..

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta.

#### **Art.5 – Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo**

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata con obbligo di accordo le seguenti materie:

- 1) I criteri per la destinazione e la ripartizione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, che vengono determinati con cadenza annuale;
- 2) I criteri per incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi;
- 3) Gli incentivi economici per il personale delle istituzioni scolastiche e degli asili nido e per le ulteriori attività rispetto al calendario scolastico (se dipendente dal Comune);
- 4) I criteri per la corresponsione dell'indennità di trasferimento, che varia da 3 a 6 mensilità (art.42 del C.C.N.L. 1.04.1999);
- 5) I criteri per gli incentivi e la produttività dei messi notificatori;
- 6) I criteri, i valori, le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a :

- attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A,B,C;
  - turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno feriale, orario festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale;
  - specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D, che non sia titolare di posizioni organizzative;
  - specifiche attività previste da particolari disposizioni legislative (condono edilizio, recupero contenzioso tributi locali, progettazione ufficio tecnico, messi);
- 7) la definizione di azioni positive a favore delle lavoratrici per le Pari opportunità ed i Comitati per il mobbing;
  - 8) modalità e verifiche per l'attuazione graduale della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali ed i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - 9) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali;
  - 10) Gestione mensa per i dipendenti comunali;
  - 11) I criteri per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria;
  - 12) Modalità di ripartizione delle risorse tra: a) progressione economica e b) retribuzione di posizione e di risultato, con riferimento alle posizioni organizzative ed alle alte professionalità;
  - 13) Attribuzione, nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro, di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal C.C.N.L.1.04.1999, utilizzando esclusivamente risorse aggiuntive previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro;
  - 14) Eventuale trattamento economico accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito del telelavoro, secondo le finalità di cui all'art.17 del C.C.N.L. 1.04.1999, nonché l'entità dei rimborsi spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nel caso di telelavoro a domicilio;
  - 15) L'individuazione di gravi e documentate situazioni familiari che determinano l'elevazione della percentuale massima del 25% per il rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - 16) La definizione di casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione di trattamenti economici accessori (programmi o progetti di produttività) per i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo;
  - 17) L'elevazione per esigenze eccezionali del limite massimo individuale di lavoro straordinario (di cui all'art.14, comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999);
  - 18) I criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali ed ai percorsi formativi e corresponsione di quote di produttività per il personale in distacco sindacale;
  - 19) Gli incentivi per il personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e/o servizi in convenzione o da enti tra di loro convenzionati.

Su tutte le materie sopra elencate le parti hanno l'obbligo di raggiungere un accordo.

#### **Art. 6 – Materie della contrattazione decentrata integrativa senza l'obbligo di accordo**

Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa senza tuttavia l'obbligo di accordo, le seguenti materie:

- 1) I programmi delle attività formative del personale;
- 2) Le linee di indirizzo ed i criteri per:
  - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
  - la sicurezza dei luoghi di lavoro;
  - le facilitazioni per i disabili;
- 3) Le implicazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti, derivanti da innovazioni:

- organizzative,
  - tecnologiche;
  - della domanda di servizi;
- 4) I criteri per le politiche di orario di lavoro.

Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere un accordo. Decorsi infatti 30 giorni dall'avvio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziative e di decisione.

Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello di Ente, almeno tre volte l'anno, per valutare, tra l'altro, le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una stabile e progressiva riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del fondo con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

### **Art.7 – Concertazione**

La concertazione è richiesta in forma scritta dalla R.S.U. Aziendale e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.D.I. , dopo aver ricevuto l'informazione. Essa ha inizio entro il 10° giorno dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Amministrazione o entro il 5° giorno da tale data, in caso di urgenza.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude entro trenta giorni dalla data della richiesta.

Sono oggetto di concertazione le seguenti materie:

- 1) l'articolazione dell'orario di servizio;
- 2) le modalità attuative dei calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido e la previsione di ulteriori attività, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico (nel caso che il personale docente sia dipendente dall'Ente);
- 3) I criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
  - trasferimento di attività
  - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
- 4) l'andamento dei processi occupazionali;
- 5) I criteri generali per la mobilità interna;
- 6) I criteri generali per:
  - lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie professionali (progressioni verticali);
  - la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni;
  - il conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative ed alle alte professionalità e la relativa valutazione periodica;
  - la metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale dell'Ente;
  - l'individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna a ciascuna categoria (progressioni orizzontali);
  - l'individuazione di nuovi profili professionali;
  - l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o alle modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
  - il conferimento delle mansioni superiori;
- 7) il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti nei contratti di formazione e lavoro;
- 8) l'individuazione del fabbisogno del personale da assumere con contratto a termine;

- 9) La verifica delle condizioni finanziarie dell'Ente per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione al fondo di cui all'art.15 del C.C.N.L.1.04.1999, per incentivare la produttività dei messi notificatori.

### **Art. 8 – Informazione**

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del presente C.D.I. ed alla R.S.U. Aziendale.

L'informazione deve essere data preventivamente, prima dell'adozione dei provvedimenti a cui si riferisce e verte sulle seguenti materie:

- a) tutte le materie oggetto di concertazione e di contrattazione collettiva integrativa;
- b) sul numero, motivi e contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;  
Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'Amministrazione fornisce l'informazione in via successiva e in ogni caso non oltre i 5 giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;
- c) la definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite nell'art.3 del D.P.R.70/1999 e dal C.C.N.L. accordo quadro del 23.03.2000;
- d) l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- e) il rapporto di lavoro;
- f) la gestione complessiva delle risorse umane.

Nelle materie indicate sub d), e) ,f) l'informazione può essere data anche successivamente all'adozione dei provvedimenti organizzativi, da parte dell'Amministrazione.

In ogni caso le parti, su richiesta di una o di entrambe, si incontrano almeno una volta all'anno e comunque in occasione di iniziative riguardanti:

- le linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- le iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione.

L'Amministrazione si impegna ad informare con cadenza semestrale la R.S.U. Aziendale sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

### **Art. 9 – Consultazione**

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.Lsg.30.03.2001 nr.165 (organizzazione e disciplina degli uffici e dei servizi, quantificazione e variazione degli organici e programmazione delle nuove assunzioni) e dal D.Lgs.626/1994.

### **Art.10 – Approvazione del testo del C.C.D.I.**

Trascorsi 15 giorni dall'invio degli accordi eventualmente sottoscritti tra le parti, senza che siano stati mossi rilievi dal parte del Collegio dei Revisori dei Conti, di cui all'art.5, comma 3 del CCNL, La Giunta Comunale, autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva l'ipotesi di accordo raggiunta con la delegazione di parte sindacale.

Nei provvedimenti assunti dall'Amministrazione, dal segretario generale, dai dirigenti o dai responsabili dei servizi , dal direttore generale o dai dirigenti, ove esistano, nelle materie oggetto di consultazione, concertazione e/o contrattazione, devono essere allegati i verbali degli incontri

### **Art.11 - Materie riservate alla contrattazione decentrata integrativa**

Ai sensi dell'art.4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 sono riservate alla contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art.15 del C.C.N.L.1.4.1999 , come integrato dagli artt.31 e 32 del C.C.N.L. 22.01.2004, per le finalità indicate nell'art.17, come integrato dagli artt.36 e 37 del C.C.N.L. 22.01.2004;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- c) i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indici e standard di valutazione;
- d) i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett.a) del C.C.N.L. 1.4.1999, come integrati dall'art.18, nel nuovo testo riportato all'art.37 del C.C.N.L.22.01.2004;
- e) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2 lett.e),f),g) del C.C.N.L. 1.04.1999, come integrato dall'art.37 comma 1° del C.C.N.L. 22.01.2004;
- f) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento professionale del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione;
- g) le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti, rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti, in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi e tecnologici e della domanda di servizi da parte degli utenti;
- i) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate nell'art.28 del D.P.R. nr.333/90, anche per le finalità della legge 10.04.1991 nr.125;
- j) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. 1.04.1999;
- k) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di lavoro di cui all'art.22 del C.C.N.L. 1.04.1999;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale, secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.Lgs.30.03.2001 nr.165;
- m) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- n) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle singole categorie di cui all'art.5, comma 2 del N.O.P. del 31.03.1999, annesso al C.C.N.L.1.04.1999;
- o) le modalità di riparto delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressioni economiche e per la loro distribuzione tra i fondi annuali, di cui all'art.14 del C.C.N.L. 1.04.1999;
- p) le clausole apposite, relative ai tempi, alle modalità ed alle procedure di verifica dell'attuazione di ciascuna delle clausole del C.D.I..

## **PARTE SECONDA : SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Art.12 – Salute e sicurezza nel luogo di lavoro**

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

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

I rappresentanti, delegati per la sicurezza di entrambe le parti stipulanti dovranno dare attuazione e gestire quanto previsto dal piano dei rischi, redatto per conto dell'Amministrazione dalla ditta specializzata, incaricata a tal fine e designata responsabile della sicurezza dei luoghi di lavoro, ai sensi

del D.Lgs.626/1994 e 242/96 e dagli artt.32 del D.P.R. 13.05.1987 nr.268 e 27 del D.P.R. 3.08.1990 nr.333, specificando anche le visite mediche di controllo, gli esami clinici e la cadenza temporale di questi. Gli oneri di spesa delle visite mediche degli accertamenti ed esami clinici sono a carico del Comune.

### **Art.13 – Attribuzioni del delegato per la sicurezza:**

Il delegato per la sicurezza:

- a) partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi sul luogo di lavoro;
- b) consulta il rapporto di valutazione dei rischi;
- c) viene consultato sulla designazione degli addetti al servizio di protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione relative all'attuazione dei piani di sicurezza;
- d) accede ai luoghi di lavoro ed avverte il responsabile della prevenzione e protezione dai rischi individuati nel corso della sua attività;
- e) è legittimato a ricorrere alle competenti Autorità, qualora ritenga che le misure di prevenzione e di protezione dai rischi adottate nei luoghi di lavoro dall'Ente ed i mezzi impiegati per attuare tale prevenzione e protezione non siano idonei;
- f) viene consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione ed alla realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- g) promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori;
- h) presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- i) partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- j) concorda con l'Amministrazione dell'Ente, quando se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro, da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art.20, ultimo comma della legge 23.12.1978 nr.833, ai servizi di igiene ambientale e di medicina del lavoro dell'A.U.L.S.S. competente per territorio o, in alternativa, ad enti specializzati, di diritto pubblico, scelti di comune accordo;
- k) partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e del libretto personale di rischio;
- l) concorda di volta in volta con l'Amministrazione dell'Ente nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
- m) verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

### **Art.14 - Doveri di Informazione e formazione del delegato per la sicurezza e la prevenzione dai rischi.**

Il delegato per la sicurezza e la protezione dai rischi nei luoghi di lavoro dell'Ente:

- a) ha l'obbligo di assumere ogni informazione e documentazione possibile, allo stato delle conoscenze tecniche, in merito alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione, nonché a quelle inerenti alle macchine, agli impianti, all'organizzazione degli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- b) ha il dovere di assumere e di acquisire le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, in specie per quanto attiene ai rischi nei luoghi di lavoro dell'Ente;
- c) ha il dovere di assumere informazioni sulle attività formative correlate alle sue funzioni;
- d) ha l'obbligo di assumere informazioni attinenti agli eventuali rischi a cui sono esposti i lavoratori dipendenti dall'Ente;

- e) ha il dovere di acquisire informazioni sui programmi di investimento dell'Ente, concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- f) è tenuto ad assumere informazioni sui piani e quindi a conoscere bene i piani di emergenza, l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme ed i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro, dove previsti;
- g) ha il dovere di assumere informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi;
- h) ha diritto ad una formazione particolare e ad un aggiornamento continuo, in particolare in materia di salute e di sicurezza, con riguardo non solo alla normativa in materia di salute e di sicurezza, ma anche ai rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tali da assicurare il possesso di adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e di prevenzione dei rischi stessi.
- i) Ha diritto pertanto a partecipare ad un corso iniziale di almeno 32 ore e successivi aggiornamenti annuali.

### **Art.15 – Formazione dei lavoratori sul tema della sicurezza**

L'Amministrazione è tenuta ad organizzare, di concerto con i rispettivi rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di tutela della salute sul posto di lavoro.

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

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

L'attività di formazione sarà ripetuta periodicamente, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, relativi ai luoghi di lavoro del personale dell'Ente.

Durante il periodo di vigenza del presente contratto, la formazione sul tema della sicurezza deve coinvolgere, almeno una volta, tutti i dipendenti.

## **PARTE TERZA: CONTRATTAZIONE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **Art. 16 – Orario di lavoro**

Le politiche dell'orario di lavoro del personale dell'Ente sono improntate ai seguenti criteri direttivi:

- a) funzionalità del servizio e nei confronti dell'utenza esterna;
- b) frazionamento della prestazione lavorativa giornaliera in non più di due periodi, di norma nel caso di rientro pomeridiano;
- c) estensione dell'arco temporale giornaliero dell'impegno lavorativo fino ad un massimo di 10 ore;
- d) attuazione di particolari articolazioni dell'orario di lavoro a favore di dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
- e) predisposizione del piano comunale degli orari degli uffici, a seguito di un apposito confronto con le R.S.U. Aziendali e le OO.SS. firmatarie del C.C.D.I..

### **Art.17 – Formazione del personale**

Il Comune di Camponogara si impegna a finanziare annualmente il piano generale di formazione del proprio personale dipendente, con appositi stanziamenti in bilancio.

L'ammontare del finanziamento di cui al comma precedente non potrà essere inferiore per ciascun anno, per il periodo di validità del presente contratto decentrato integrativo, all'1% della spesa complessiva corrente per il personale non dirigente.

Gli stanziamenti per la formazione del personale non dirigente dell'Ente sono destinati a finanziare non solo l'attività di formazione, espletata con il ricorso a prestazioni del personale dirigente e dei dipendenti responsabili apicali di settore, ma anche quella svolta con il ricorso a prestazioni di docenza di professionisti, docenti, scuole ed istituti, centri studi ecc. esterni all'Ente.

Fatto salvo il limite contrattuale dell'orario di lavoro, tutti i dipendenti hanno diritto ad un credito formativo, in termini di ore di formazione, pari a 12 ore annuali, da utilizzare in ogni caso entro il termine del secondo anno, successivo a quello di riferimento ed in ogni caso nell'ambito del piano triennale di formazione.

Tutto il personale dipendente non avente qualifica dirigenziale, sarà coinvolto in appositi processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, finalizzati a migliorare le conoscenze inerenti alle mansioni svolte, i rapporti con i colleghi e con gli utenti del servizio svolto.

L'attività formativa diretta alla crescita ed all'aggiornamento professionale è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa e quindi di norma va svolta durante il normale orario di lavoro.

Quando ciò non sia possibile in tutto od in parte, per motivi organizzativi, l'eccedenza di orario impegnato nell'attività di formazione ed aggiornamento professionale, darà luogo al diritto di recupero od all'erogazione del compenso previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.

#### **Art.18 – 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, ai sensi del presente contratto sono denominate "risorse decentrate" e vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità previste nel presente articolo, con effetto dal 31.12.2003 e quindi a valere per l'anno 2004.

Dette risorse decentrate sono suddivise in due importi, che confluiscono tuttavia nell'unico capitolo del bilancio dell'anno 2004:

- a) risorse finanziarie certe, stabili e dotate di continuità ex art.31, comma 1 e 2 del C.C.N.L. 22.01.2004, incrementate della quota dello 0,62% del monte salari, riferito all'anno 2001;
- b) risorse finanziarie variabili ed aventi carattere di eventualità, ai sensi dell'art.31, comma 3 ed incremento della quota dello 0,5% del monte salari, riferito all'anno 2001, se è soddisfatta la condizione contenuta nell'art.32, comma 3 del C.C.N.L. 22.1.2004, nonché della quota dello 0,2% del monte salari riferito al 2001, esclusa la dirigenza, per la remunerazione ed il riconoscimento delle alte professionalità, di cui all'art.10 del C.C.N.L. del 22.01.2004, ai sensi dell'art.32, comma 7, appartenenti alla categoria D, ma non titolari di posizioni organizzative ed inoltre le risorse aggiuntive di cui all'art.15, comma 5 del C.C.N.L.1.04.1999, destinate a remunerare l'attivazione di nuovi servizi, la realizzazione di progetti specifici finalizzati, la turnazione del personale.

Per l'anno 2004 le parti stipulanti convengono che l'ammontare delle risorse decentrate sia articolato nel modo seguente:

- a) **risorse finanziarie certe e stabili:** - Fondo ex art.15 CCNL '99 e 4 CCNL 2001 € 42.991,62  
(al netto delle progressioni già attribuite per il 2002)  
Incremento dello 0,62% sul monte salari 2001: € 4.190,69  
Incremento dello 0,50% sul monte salari 2001 € 3.379,59  
incremento dello 0,20% (art.32 c.7) € 1.351,83

---

**Importo complessivo risorse sub a)**

**€. 51.913,73**

- c) **risorse decentrate variabili ed eventuali:**

- risorse di bilancio art.15 c.5	€ 10.000,00
- nr.2 progetti finalizzati (Vigili, operai, segn.)	€ 10.400,00

---

**Importo complessivo risorse sub B) € 20.400,00**

**Ammontare complessivo del fondo risorse decentrate per l'anno 2004: € 72.313,73**

#### **Art.19 – Destinazione delle risorse decentrate**

Per l'anno 2004 le parti convengono che la destinazione delle risorse decentrate di cui all'art.20 è la seguente:

- Istituzione ed attribuzione dell'indennità di comparto ex art.33 CCNL 2004:	€ 22.038,38
- Attribuzione dell'indennità di cui all'art.36, comma 1 CCNL 2004 (1.300 X 7):	€ 9.100,00
- Attribuzione dell'indennità di cui all'art.36, comma 2 CCNL 2004:	€ 6.528,00
- nr.2 progetti finalizzati (servizi vigilanza, servizi manutentivi, segnaletica):	€ 10.400,00
- Finanziamento progressioni orizzontali ex art.34 CCNL 2004:	€ 12.597,35
- Finanziamento compensi per la produttività (art.37, c.1,2,3,4 CCNL 2004):	€ 10.000,00
- indennità di turnazione:	€ 1.650,00

---

**Importo complessivo risorse decentrate con destinazione € 72.313,73**

#### **Art.20 – Indennità di comparto**

In attuazione del disposto dell'art.33 del C.C.N.L. è istituita l'indennità di comparto per tutti i dipendenti dell'Ente, con carattere fisso, ricorrente per dodici mensilità.

La misura di tale indennità per l'anno 2004 con decorrenza dall'31.12.2003 è rapportata per ciascun dipendente in relazione alla categoria di inquadramento, secondo i valori mensili indicati nella colonna 4 della tabella D del C.C.N.L. ( € 51,90 per la categoria D, € 45,80 per la categoria C, € 39,31 per la categoria B, € 32,40 per la categoria A).

L'ammontare annuo per l'anno 2004 è quantificato in **€22.038,38** e grava sulle risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2 del C.C.N.L.22.01.2004.

Le quote di tale indennità, specificamente indicate nell'art.33, comma 4 del C.C.N.L. a seguito della cessazione dal servizio del personale interessato, rientrano a far parte delle risorse decentrate disponibili, nella misura in cui non siano riutilizzate in caso di nuove assunzioni sui corrispondenti posti, ex art.33, comma 5 del C.C.N.L..

#### **Art.21 – Indennità di sostituzione dei responsabili di settore**

Ai sensi dell'art.36, comma 1 del C.C.N.L. 22.01.2004, la misura dell'indennità per coloro che sono incaricati di sostituire i responsabili apicali di ciascuno dei settori od aree in cui è ripartito l'apparato burocratico dell'Ente, per l'anno 2004 è quantificata in € 1.300,00 annui per ciascuno dei sostituti.

Per l'anno 2004 l'onere complessivo annuo di tale indennità è quantificato in **€9.100,00** e grava sulla parte delle risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2 e 32, comma 1 del C.C.N.L. 22.01.2004.

#### **Art.22 – Indennità varie di cui all'art.36, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004**

A decorrere dall'1.01.2004 sono istituite le indennità annue, suddivise in dodici mensilità, previste dall'art.36, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004, nella misura seguente:

- a) indennità di maneggio valori € 558,00 annui
- b) indennità di rischio € 360,00 annui
- c) indennità di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, addetto ai tributi, addetto all'archivio informatico, addetto all'ufficio relazioni con il pubblico, addetto ai servizi di protezione civile: € 300,00 annui
- d) indennità di ufficiale giudiziario per il messo notificatore: € 300,00 annui, ove cumuli anche la qualifica di messo di conciliazione.

L'indennità sub a) è attribuita all'economista comunale. L'indennità sub b) è attribuita a 4 operai comunali, al capo operaio, al messo comunale, all'autista di scuolabus, alla cuoca, all'operatore del servizio mensa, all'addetto ai servizi scolastici, a nr.4 vigili, per ½ pro quota ai 2 ufficiali di stato civile e d'anagrafe a tempo pieno.

L'indennità sub c) è attribuita ai 3 dipendenti addetti ai SS.DD., stato civile, elettorale e leva, statistica ecc..

L'indennità sub d) spetta al messo notificatore comunale, che abbia acquisito la qualifica di ufficiale giudiziario.

Le indennità di cui all'art.36, comma 2, del C.C.N.L. 22.01.2004 gravano sulle risorse decentrate previste dagli artt.31, comma 2 e 32, comma 1° e per l'anno 2004 ammontano complessivamente ad **€ 6.528,00**

Anche le indennità di cui al presente articolo sono percepite in proporzionale all'orario settimanale di lavoro effettivamente svolto, analogamente alle altre voci stipendiali.

### **Art.23 – Progressioni orizzontali: criteri per la loro attribuzione**

Ogni anno i responsabili apicali di area redigono l'apposita scheda di valutazione individuale, che si allega sub A), corredandola delle eventuali note aggiuntive.

Per la redazione delle schede relative ai responsabili apicali di settore od area, provvede il segretario comunale o il direttore generale, se nominato, in quanto preposto all'organizzazione e valorizzazione delle risorse umane dell'Ente.

I parametri di valutazione per tutte le categorie sono 10 ed il punteggio per ciascun parametro va da un minimo di 0 ad un massimo di 10.

Il punteggio complessivo risulta dalla somma dei punteggi riportati in ciascun parametro e va da un minimo di 0 ad un massimo di 100 punti.

Le schede così compilate sono oggetto di valutazione da parte del nucleo di valutazione, il quale provvede a redigere l'apposita relazione ed a predisporre, per ciascuna categoria di inquadramento del personale (A, B, C, D) una specifica graduatoria, secondo il punteggio riportato da ciascun dipendente.

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali sono suddivise per ciascuna delle categorie di inquadramento del personale, tenendo conto del numero di dipendenti appartenente a ciascuna e dell'entità economica delle posizioni economiche previste dal C.C.N.L. per ciascuna categoria.

Per ciascuna categoria si procederà all'attribuzione delle progressioni economiche secondo l'ordine della relativa graduatoria di merito, nei limiti delle risorse assegnate.

Sulla base delle graduatorie compilate per ciascuna delle categorie in cui è inquadrato il personale dell'Ente e delle risorse in concreto disponibili per le progressioni orizzontali, ogni anno le parti contraenti determinano il punteggio minimo, per ciascuna categoria, al di sotto del quale non può essere attribuita alcuna progressione economica.

Nel caso in cui, durante l'anno di riferimento, si verificano delle progressioni verticali, per effetto dell'indizione di selezioni o di concorsi interni, o nel caso cessazioni dal servizio per qualsiasi motivo (trasferimento, morte, pensionamento, licenziamento, dimissioni ecc.), l'importo corrispondente

te alle posizioni economiche rivestite dal personale che, a seguito del superamento delle selezioni o dei concorsi interni, viene inquadrato nella categoria superiore o cessa dal servizio, è attribuito alla quota delle risorse finanziarie destinate per tale anno a finanziare le progressioni orizzontali.

Possono partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali i dipendenti che abbiano maturato almeno un anno nella posizione economica alla data del 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce la progressione orizzontale.

La decorrenza economica delle progressioni orizzontali è in ogni caso stabilita dal 1 gennaio dell'anno a cui la selezione fa riferimento.

Per l'anno 2004 le parti convengono di finanziare le progressioni orizzontali con la somma di € **12.597,35**.

Qualora nel corso dell'anno 2004 si verificano delle progressioni verticali, le quote di risparmio conseguenti al recupero al fondo delle progressioni orizzontali in precedenza percepite dal personale inquadrato nella categoria superiore, saranno destinate a finanziare le progressioni orizzontali. Analogamente si procederà con riguardo ai risparmi ottenuti con l'attribuzione delle indennità di rischio e di sostituzione.

A fine anno le parti effettuano la ricognizione dell'entità di tali risorse.

#### **Art.24 – Progetti finalizzati finanziati con le risorse aggiuntive di cui all'art.15, comma 5 CCNL 1.04.1999.**

Le parti stipulanti convengono che per l'anno 2004 vengono finanziati con risorse aggiuntive, ai sensi dell'art.15, comma 5 del C.C.N.L. 1.04.1999 nr. 2 progetti finalizzati, per un ammontare complessivo di €**10.400,00**:

- Progetto nr.1 : Servizi aggiuntivi e di nuova istituzione per il personale della Polizia Municipale fuori del normale orario di lavoro (5 Servizi per gare sportive di ciclismo, 5 servizi serali per la sagra paesana di Camponogara, 3 servizi di rappresentanza per le cerimonie del 25 aprile, festa Avis e gemellaggi, 12 servizi alzabandiera, 6 servizi serali di controllo del territorio e viabilità):  
costo complessivo : € **5.400,00**
- Progetto nr.2 : Servizi logistici e manutentivi, per il personale operaio, fuori del normale orario di lavoro: servizi di supporto logistico per le festività e manifestazioni seguenti: epifania, alzabandiera, carnevale in piazza, manifestazioni sportive, manifestazione del 25 aprile, manifestazione del 1° maggio, volley in piazza, manifestazione e festa dell'AVIS /AIDO, sagra di Camponogara, sagra delle frazioni, particolari eventi culturali, di spettacolo, interventi d'urgenza; interventi di adeguamento ed integrazione alle norme del C.della Strada della segnaletica stradale esistente. Costo complessivo del progetto nr.2: € **5.000,00**

#### **Art.25 – Finanziamento della produttività individuale**

I responsabili apicali di settore o d'area redigono un'apposita scheda di valutazione, con cadenza semestrale per ciascuno dei dipendenti assegnati alla propria area o settore, sulla base dello schema allegato sub A) ed esprimono una sintetica valutazione scritta sulla qualità del servizio reso dal dipendente oggetto di valutazione, evidenziando se nel periodo considerato siano stati conseguiti in tutto od in parte gli obiettivi ed i risultati prefissati e se vi sia stato un apprezzabile miglioramento della qualità delle prestazioni e se vi sia stato un eventuale incremento del livello di professionalità, se il dipendente considerato abbia partecipato a corsi e convegni di aggiornamento e specializzazione professionale sempre che, nel periodo considerato, sia stata data a tutti eguale possibilità di aggiornamento.

Le valutazioni dei responsabili apicali sono esaminate dal nucleo di valutazione, che le convalida, ai fini del riconoscimento e dell'attribuzione della quota semestrale del premio o compenso per l'accertato incremento della produttività individuale e per il miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi all'utenza.

Ogni anno le parti stipulanti determinano la quantità di risorse finanziarie destinata a finanziare la produttività individuale ed il miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni rese.  
Dette risorse possono essere incrementate, sulla base delle disponibilità finanziarie dell'Ente, con fondi di bilancio, ai sensi dell'art.15, comma 5 del C.C.N.L. 1.04.1999.  
Per l'anno 2004 tali risorse sono quantificate in € **10.000,00**

#### **Art.26 -- Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità, in attuazione della legge nr.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, in rapporto anche ai servizi sociali effettivamente disponibili sul territorio.

#### **Art.27 – Norma finale**

Il presente contratto decentrato integrativo, una volta sottoscritto in via preliminare, dovrà essere esaminato dal Collegio dei revisori dei Conti dell'Ente, che ne valuterà la compatibilità economica con i limiti imposti dal patto di stabilità interno e con i tetti fissati dai CC.NN.LL. in vigore.

Una volta intervenuto il visto di approvazione da parte del Collegio dei revisori dei Conti, il presente contratto sarà approvato dalla Giunta Comunale ed a seguito di tale approvazione, seguirà la stipula formale, dopo la quale, diventerà pienamente efficace e vincolante per le parti.

**Sottoscritto in via preliminare in data 23 aprile 2004 in Camponogara**

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Sindaco: Desiderio Fogarin \_\_\_\_\_

Vice Sindaco: Antonio Gobbin \_\_\_\_\_

Assessore al Personale: Pasquale Chirico \_\_\_\_\_

Segretario Generale: dott. Alessandro Romito \_\_\_\_\_

Responsabile del Settore Economico-finanziario: dott.Massimo Caldon \_\_\_\_\_

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

**F.P. - CGIL Provinciale:** Perin Loreta \_\_\_\_\_

**F.P.S. - CISL Provinciale:** Sergio Berti \_\_\_\_\_

**R.S.U.:**

G.Carlo Scolaro: \_\_\_\_\_

Lucio Masenadore: \_\_\_\_\_

Bruna Castegnaro: \_\_\_\_\_

**D.I.C.C.A.P./S.U.L.P.M. Segreteria Prov.le:** Mariagrazia Piacentino \_\_\_\_\_

**Delegato Aziendale:** Stefania Cracco \_\_\_\_\_